



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento  
laboral de los servidores administrativos de la  
Municipalidad distrital de Sama - 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

**AUTORES:**

Br. GONZALES LÓPEZ, Charles Julio

Br. CRUZ LAYME, Guido Ivan

**ASESORA:**

Dra. ALVAREZ BECERRA, Rina

**SECCION:**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACION**

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

**PERU - 2018**

### **Dedicatoria**

A mi señora madre Micaela López, por su apoyo, consejos y guiarme siempre por el buen camino, por estar siempre a mi lado, gracias mamita.

A mi esposa Melba, mi hijo Diego, gracias por estar en todo momento, apoyándome incondicionalmente.

## **Agradecimiento**

### **Charles:**

A nuestro señor, por el apoyo espiritual en todo momento

Al personal docente de la UCV Tacna, por sus sabias enseñanzas.

### **Ivan**

A mis padres Manuel y Celia

Hermanos: Roller, Alex y Román

## **Presentación**

Distinguidos jurados calificadores

Es grato presentar ante el digno jurado, la tesis Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad distrital de Sama – 2018, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Así mismo esperamos contribuir a la Gestión Publica en la Municipalidad motivo del estudio, a fin de completar los fines públicos.

Charles Julio y Guido Ivan

## Índice

Página del jurado.....	2
Dedicatoria .....	3
Agradecimiento .....	4
Presentación.....	7
Índice.....	8
Índice de Figuras .....	11
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
I. INTRODUCCION .....	14
1.1. Realidad problemática .....	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	17
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación del estudio.....	22
1.6. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos .....	24
II.MÉTODO.....	24
2.1. Diseño.....	24
2.2. Tipo de estudio .....	25
2.3. Población y muestra.....	28
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.4. Métodos de análisis de datos.....	30
2.5. Aspectos éticos.....	31
III.RESULTADOS .....	32
Análisis descriptivo de la variable Factores motivacionales .....	32
Análisis descriptivo de la variable Rendimiento Laboral.....	37
Verificación de hipótesis.....	43
IV.DISCUSIÓN.....	47

V.CONCLUSIONES .....	51
VI.RECOMENDACIONES .....	52
VII.REFERENCIAS.....	53
VIII.ANEXOS .....	56

## Índice Tablas

Tabla 1: Percepcion de los Factores motivacionales de los servidores de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por indicadores. -----	333
Tabla 2: Percepción de los factores motivacionales de los servidores administrativos , por dimensiones. -----	355
Tabla 3 Percepción de los factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones (TOTAL) -----	36
Tabla 4: Percepción del Rendimiento laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018. -----	38
Tabla 5: Percepción del Rendimiento laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones. -----	40
Tabla 6: percepción del Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones (TOTAL)-----	411
Tabla 7: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de las variables motivacionales y Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018 -----	42
Tabla 8: Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlaciones entre los puntajes de la variable Factores motivacionales y Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018. -----	433
Tabla 9: Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable Factores motivacionales y Factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.....	45
Tabla 10: Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación entre los puntajes de la varable Factores motivacionales y Factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama , 2018 -----	46

## Índice de Figuras

Figura 1: Percepción de los Factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por indicadores -----	344
Figura 2: Percepción de los factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.-----	355
Figura 3: Percepción de los Factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones (TOTAL). -----	36
Figura 4: Percepción del Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por indicadores. -----	399
Figura 5: Percepción del Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad de Sama, 2018. Por dimensiones. -----	40
Figura 6: Percepción del Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones (TOTAL) -----	411
Figura 7: Diagrama de nube de Dispersión entre la variable factores motivacionales y el Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad de Sama, 2018 -----	414



## RESUMEN

Nuestro trabajo de investigación tuvo como objetivo general el poder determinar la correlación entre los factores motivacionales y rendimiento laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama – 2018, la población que se utilizó para la investigación estuvo conformada por 40 trabajadores de la municipalidad de Las Yaras, Agencia municipal de Vila Vila 10 trabajadores, La Agencia municipal de Morro Sama serán 4 trabajadores y el CPM de Boca del Rio serán 30 trabajadores, haciendo un total de 84 trabajadores que conforman la población de estudio. Instrumento de recolección: dos cuestionarios de autovaloración, Resultados: el resultado general fue que los factores motivacionales del 100%, el 15% de los servidores tiene una percepción muy desfavorable, el 64% poco favorables y la quinta parte 20% favorable por lo tanto los factores motivacionales en la municipalidad de sama es desfavorable. Y como conclusión tenemos que los Factores motivacionales se relaciona con el Rendimiento laboral de los trabajadores administrativos ( $\rho = 0,686$ ). La Correlación obtenida es positiva y altamente significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,01$ ), lo que significa que la relación entre las variables es directa; es decir, a mayor nivel de los factores motivacionales, mayor rendimiento de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018, Los Factores motivacionales se relaciona con la dimensión Factores internos de los trabajadores administrativos ( $\rho = 0,650$ ). La Correlación obtenida es moderada, positiva y altamente significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,01$ ), lo que significa que la relación entre las variables es directa; es decir, a mayor nivel de los factores motivacionales, mayor nivel en los factores internos, y los Factores motivacionales se relaciona con la dimensión Factores externos de los servidores administrativos ( $\rho = 0,552$ ). La Correlación obtenida es moderada, positiva y altamente significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,01$ ), lo que significa que la relación entre las variables es directa; es decir, a mayor nivel de los factores motivacionales, mayor nivel en los factores externos.

**PALABRAS CLAVE:** Factores Motivacionales, Rendimiento, Rendimiento Laboral

## ABSTRACT

Our research work had as a general objective to determine the correlation between motivational factors and work performance of the Administrative Servants of the District Municipality of Sama - 2018, the population that was used for the investigation was made up of 40 workers of the municipality of The Yaras, Municipal Agency of Vila Vila 10 workers, The Municipal Agency of Morro Sama will be 4 workers and the CPM of Boca del Rio will be 30 workers, making a total of 84 workers that make up the study population. Collection instrument: two self-assessment questionnaires, Results: the general result was that the motivational factors of 100%, 15% of the servers have a very unfavorable perception, 64% unfavorable and the fifth part 20% favorable therefore The motivational factors in the municipality of Sama are unfavorable. And as a conclusion we have that the motivational factors are related to the labor performance of administrative workers ( $\rho = 0.686$ ). The correlation obtained is positive and highly significant ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.01$ ), which means that the relationship between the variables is direct; that is, at a higher level of motivational factors, higher performance of administrative workers of the District Municipality of Sama, 2018, The motivational factors is related to the internal factors factor of administrative workers ( $\rho = 0.650$ ). The correlation obtained is moderate, positive and highly significant ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.01$ ), which means that the relationship between the variables is direct; that is, the higher the level of motivational factors, the higher the level of internal factors, and the motivational factors are related to the external factors dimension of the administrative servants ( $\rho = 0.552$ ). The correlation obtained is moderate, positive and highly significant ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.01$ ), which means that the relationship between the variables is direct; that is, the higher the level of motivational factors, the higher the level of external factors.

KEYWORDS: Motivational Factors, Performance, Work Performance

## **I. INTRODUCCION**

### **Realidad problemática**

La política peruana sobre gestión pública, incide en la gestión de los recursos humanos, al igual que en otros países, por ejemplo México (2014) también han tomado en cuenta los problemas que aluden o se relaciona con el rendimiento del servidor público administrativo, para lo cual han gestionado la motivación para elevarla, a fin de obtener mejores resultados en el rendimiento. De igual forma en otros contextos, también la preocupación en las organizaciones ha virado para dirigirse a potenciar el recurso humano, lograr una mejor motivación que posibilite mejores resultados.

En este sentido, se sostiene que el gestor en la municipalidad debe enfatizar que se creen ambientes propicios en el trabajo, de tal forma que emerja el talento, la voluntad, la creatividad en otras palabras generar una nueva filosofía laboral (Khann, 2012)

Otro estudio encontrado a nivel nacional es el Salinas, J.( 2002). Expresa que “La creciente importancia de la productividad y la competitividad laboral, ha obligado a las innumerables empresas, organismos públicos y privados para que asuman el compromiso de mejorar continuamente con el servidor municipal, haciendo énfasis en la formación y desarrollo dirigido al trabajador, en relación a la empresa”. (Salinas, J, 2002, p.142) así mismo señala que “...nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados”. (p.142).

La realidad del distrito de Sama es vasta y variada; es un valle que abastece productos agropecuarios abastecen los mercados de Tacna especialmente leche fresca. Sin embargo el tema de la pobreza y de acceso a servicios básicos, se observan como en la mayoría de distritos alejados de Tacna principalmente a los servicio básicos como agua y desagüe; frente a esto las

organizaciones sociales, se asocian para poder plantear sus necesidades y plantear soluciones y plasmarlas en el desarrollo de toda la población.

Actualmente la Municipalidad Distrital de sama, cuenta con una población laboral de 84 trabajadores, la cual será la población de estudio en el presente estudio de investigación científica.

La municipalidad, por ser gobierno local, debe asumir su desarrollo económicamente sostenible; sin embargo, para ello deben de contar con las capacitación y la cultura organizacional para generar trabajo y crear un ambiente favorable para el desarrollo de actividades económicas, que originen una mejora de la calidad de vida de las personas ya sea distritales, provinciales o regionales. (Rojas, P. 2012, p.68).

Para la presente investigación se ha considerado como población de estudio a los 40 trabajadores de la municipalidad del Distrito sama de las Yaras, 10 trabajadores de la Agencia municipal de Vila Vila, 04 trabajadores de Morro Sama y finalmente los 30 trabajadores del Centro Poblado Menor de Boca del Rio, haciendo un total de 84 trabajadores como población de estudio.

### **Trabajos previos**

Encontramos la investigación realizada por Marvela, P. (2015), cuyo título es, “Análisis crítico de la relación entre factores personales con el rendimiento de los trabajadores de San Roman de Costa Rica”, tuvo como objetivo: Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores en el año 2014.

También se ha encontrado a Monteverde, L. et al (2014), trabajo de investigación cuyo título es “El Rendimiento laboral de los trabajadores: ¿Qué función cumplen los factores institucionales en una municipalidad?”, llegando a las siguientes conclusiones: las habilidades y funciones de los servidores son exclusivamente responsabilidad de las empresas, los cuales se perfilan a un buen rendimiento laboral 2) todas las instituciones estatales, tienen un común

denominador que siempre hay falencias en dimensiones como infraestructura y recursos humanos. Los resultados que observamos, es que en Medellín, muestran que 28% y 39% buscan que se mejoren las políticas laborales para una mejor calidad de vida, visto todo esto para mejorar el rendimiento del trabajador.

Finalmente encontramos la publicación por Salcedo, A. et al, (2013, cuyo título es, “La autovaloración de los factores institucionales en la mejora del rendimiento de los trabajadores en una institución comunal” .Colombia, lo cual llegaron a la siguiente conclusión: 1) Los resultados demuestran una categorización de los factores que participan en este proceso los cuales resultan fundamentos para plantear o establecer que los factores institucionales aplicadas correctamente, sea aplica un instrumento de alta confiabilidad los que permiten elevar el rendimiento laboral de los trabajadores. En esta investigación fue llevado a cabo con una muestra de 98 trabajadores y se aplicó un cuestionario de alto grado de confiabilidad.

En nuestra apreciación como investigadores maestrantes, expresamos que Las investigaciones que se han descrito en la parte superior o líneas arriba, a nivel internacional como antecedentes de la presente trabajo de investigación evidencian el análisis de una de las variables; las que revelan, la influencia de los Factores institucionales (V1) con la variable trabajada, así mismo como la variable Rendimiento Laboral (V2) es influenciada por otra variable, haciendo que esta se modifique y se adapte a la v1.

A nivel nacional encontramos el trabajo de investigación de:

Peralta G. (2014), realizó su investigación, cuyo título es, “El desempeño laboral para mejorar el clima de la organización de los servidores en la empresa privada de TECSUP, Ventanilla, Lima” para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública con mención en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad, llegando a las siguientes conclusiones: 1) Los resultados estadísticos que se han obtenidos en nuestra investigación confirman que existe

relación entre el clima organizacional, percibido como adecuado por los servidores, Aunque esta relación no es altamente significativa, pero si es posible mejorarla, 2) Se demuestra, además, que existe una relación positiva moderada entre la dimensión interpersonal imaginativa del clima organizacional y el nivel de logros laborales en los trabajadores y 3) Existe, asimismo, una relación significativa moderada entre el contexto laboral, respecto a la asistencia y permanencia de los trabajadores. Esto implica que un clima organizacional que son aplicados de manera democrática, donde se visualizan normas de convivencia empresarial, definitivamente son más efectivas lo cual nos puede mostrar que de hecho habrá un mejoramiento en el rendimiento laboral de los servidores.

Así mismo se encontró el trabajo de investigación de Contreras, P. (2014), cuyo título es “Los factores organizacionales y su aplicación basados para la mejora del desempeño laboral de los servidores de la empresa Cemento Nuevo Sol de Chimbote” investigación para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, A, la muestra de estudio fue de 98 servidores y el diseño de la investigación fue de carácter experimental. Aquí en esta investigación, el investigador llega a las conclusiones siguientes: 1) Se observa que al evaluar el desempeño laboral a través de un pre- test, el 95% de los trabajadores presentan un nivel en inicio, 2) Luego al estimar el desempeño laboral de los trabajadores a través de un post-test, se observa que el 100% de los trabajadores presentan un desempeño optimo, es decir A, la muestra de estudio de investigación fue de 98 trabajadores y el diseño del trabajo fue de carácter experimental.

## **Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1. Análisis de la variable 01: Factores Motivacionales**

Según La Tiesa, G. (1992, p. 48) Los Factores motivacionales pueden definirse como las mejores características organizacionales y además mejoran las funciones para cada organización en beneficio de sus trabajadores, dentro

de estos factores institucionales podemos encontrar a los siguientes componentes o dimensiones de la variable de estudio.

#### **A. Organizacionales.**

Cuando hablamos de Clima Organizacional. Necesariamente nos referimos al rol del gestor de una organización, que busca el mejorar el desempeño laboral o llamado también clima laboral porque establece la relación jefe con los servidores de la organización municipal, siempre pensando en el buen desarrollo de la organización como ente comunal, por lo tanto el desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, (Sun, M. 2015, p. 45).

Por esta expresión sostenemos que El dialogo y acciones laborales con fines de mejora en el desempeño de los trabajadores, es determinante en la creación de vínculos fuertes entres los agentes laborales que forman parte de la organización. Estos vínculos ayudan a crear pertenencia e identidad institucional, lo que se refleja también en el compromiso con su labor para enfrentar los desafíos para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa

Infraestructura. Otra de las indicadores que mayor inciden en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores, todo esto tiene que ver con las implementaciones que se realizan a nivel de la institución, ya que afecta biológica y psicológicamente a todos los trabajadores, tanto personal directivo como personal administrativo; tales como luz, servicios higiénicos equipados, ventilación en las diferentes áreas.

Jornada Laboral. En este ámbito se hace referencia al horario de trabajo, es decir, la cantidad de horas de trabajo de acuerdo a ley, pero sobre su asistencia puntual como su permanencia en la empresa. Cuando

un trabajador realiza horas extra, los jefes deben reconocer esta jornada de acuerdo a las normas laborales emitidas por el Ministerio del trabajo, reiteramos en material laboral

## **B. Factores Psicosociales.**

Estos factores son considerados como las grandes conexiones que se deben dar entre los trabajadores, la empresa laboral y la sociedad, y demostrar una evidencia clara entre el rol de la mujer y la del varón.

En este contexto se incluyen variables que verifican al talento humano los cuales asociados al rendimiento laboral, como la motivación, la autoestima en contextos laborales y la percepción que el cliente o usuario tiene sobre la atención de la empresa a la comunidad (Chiavenato, I. 2009, p.87).

Nosotros como maestrantes sostenemos que como trabajadores municipales las aptitudes intelectuales en el trabajador es un indicador muy considerable en el rendimiento laboral. Pues se evidencia en las investigaciones corroboran la tesis aceptada mayoritariamente por estudiosos en el tema, en el sentido de que existe una relación directa entre aptitudes y rendimiento.

Motivación. La motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

También tenemos otra definición que expresa de la motivación “el impulso que todo human tiene que realizar es la motivación para un buen desarrollo diario (Maslow, 1998, p.78).



Autoestima. La valoración que es muy positiva y afirmativa, se puede brindar y observar en la Motivación emocional, donde todos los seres humanos tenemos que superar los errores y causas de poder racionalizar y tener una buena lógica (Estrada. G. 2015, p.14)

### **1.3.2. Análisis de la variable 2: Rendimiento Laboral**

Según la Real Academia de la Lengua, española explica muy claramente que “el rendimiento laboral o productividad laboral es la correlación que tiene los trabajadores entre lo que se produce y lo que se ha producido tales como mano de obra calificada, materiales de primera calidad, energía total (Texto adaptado de la obra “Huelga de los brazos caídos, (RAE, 2015, p.98)

Según Monteverde, G. (2003, p. 123), lo concibe como el “valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado”

Otro investigador explica que el rendimiento laboral es como una función de la capacidad y la motivación del trabajador. (Monteagudo, P. 1998, p.120)

El rendimiento laboral tiene como objetivo lograr que la organización interactúe con el recurso humano, de tal manera que los objetivos y metas trazados estén alineados, beneficiando tanto a la empresa como al trabajador., por lo tanto afirma que:

Otra teoría de suma importancia en la presente investigación es la llamada

#### **Teoría organizacional**

Estudio de las empresas como grupo de los trabajadores, llamada también en el ambiente empresarial como la teoría de las Relaciones Humanas porque se dedica al podemos decir entonces que da énfasis en las existencia en los servidores laborales.(Texto adaptado de la obra Teoría de la relaciones humanas, Gestioonis, 2012, p.23).

## **Motivación laboral**

La motivación es esencial para casi todos los aspectos de la vida, y haciendo referencia al ámbito laboral, se considera que el principal determinante de la conducta laboral es a parte de las capacidades y limitaciones del trabajador, la motivación laboral. Tiene una indudable trascendencia si tomamos en cuenta su efecto sobre el comportamiento.

Dimensiones internas y externas que componen la variable Rendimiento Laboral de los trabajadores.

### **A. Factores Internos:**

- Liderazgo
- Estructura organizativa.
- Cultura empresarial

### **B. Factores Externos:**

- ❖ Factores familiares y personales del empleado.
- ❖ Factores ambientales o higiénicos como: el insomnio (o el descanso de mala calidad), el clima (frío o calor excesivos afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación, etc. Estos aspectos no motivan cuando están, pero sin embargo, cuando se produce su ausencia, actúan como factores desmotivadores siendo importantes potenciadores de estrés.

Habiendo terminado en análisis teórico -científico de las variables de estudio, nos introduciremos a la formulación del problema general, el cual lo formulamos de la siguiente manera:

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Cómo es la relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama - 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo es la relación entre los factores motivacionales y los factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama - 2018
- b) ¿Cómo es la relación entre los factores motivacionales y los factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama - 2018

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación teórica**

Dentro de la justificación teórica podemos sostener que una organización comunal, el equipo de gerentes deben saber las diferentes diferenciaciones sociales del personal administrativo, pero sobre todo el saber comprender sus características peculiares y así poder esperar tener éxito en el desempeño gerencial

En una buena administración del talento humano, cuando se observa que los diferentes gerentes de las distintas áreas, observamos que empiezan a trabajar diseñando estrategias, planificando distintos programas buscando siempre la mejora en el rendimiento laboral dentro de la institución comunal.

De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida del trabajador, por lo que justificamos teóricamente que dentro este sistema los servidores deben estar bien motivados para poder realizar sus funciones, finamente los factores motivacionales en una gestión comunal

son los factores básicos y primordiales para que el personal pueda logra nivel altos de competitividad.

### **1.5.2. Justificación práctica**

Dentro de la justificación práctica, consideramos que resulta muy positivo haber realizado el estudio científico porque principalmente se le resaltado el tema del rendimiento laboral en la municipalidad de Sama siendo política del señor alcalde tratar de trabajar en conjunto con su personal, pues consideramos que es suma importancia motivar al personal de la municipalidad puesto que se encontrada mejores resultados, personal motivado, es un personal altamente rendidor.

Con todo lo planteado, la gestión actual tiene como meta motivar al personal con los diferentes factores motivacionales, con la única finalidad práctica lograr marcar la diferencia evitar que el servidor municipal se siente forzado a rotar sino muy por el contrario el servidor debe entender que la municipalidad tiene otros recintos municipales y debe ir para tener la experiencia de saber llevar su trabajo con el mejor deseo y cumplir con la normatividad legar vigente. (D.L. No 276, p:89).

## **Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe una relación directa entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama - 2018.

### **Hipótesis Específicas**

- a. Existe una relación directa entre los factores motivacionales y los factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama - 2018.

- b. Existe una relación directa entre los factores motivacionales y los factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital. de Sama - 2018.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre los Factores Motivacionales y el Rendimiento Laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama - 2018

### **Objetivos Específicos**

- a) Determinar la relación entre los factores motivacionales y los factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama - 2018
- b) Determinar la relación entre los factores motivacionales y los factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama - 2018

## **II. MÉTODO**

La metodología que se utilizó para la presente investigación es del Análisis cuantitativo.

### **Diseño**

Sobre el diseño de investigación, Ander - Egg (1977: 40) sostiene que “Los estudios descriptivos son los dos niveles en los que habitualmente han de trabajar quienes están preocupados por la acción, puesto que permiten elaborar un marco de estudio a partir del cual se deduce una problemática, o bien formular un diagnóstico con el fin de conocer carencias esenciales y sugerir una acción posterior con los resultados esperados”.

En palabras de Hernández S. y otros (Ob. Cit.: 66), “los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o de fenómenos o del establecimiento

de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales”.

### **Tipo de estudio**

El estudio corresponde a un tipo de investigación No experimental, porque el propósito de este método es describir sus variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, también es transversal correlacional: se encargan de describir relaciones entre dos o más variables en la medida que procura dar respuesta a una inquietud de orden cognoscitivo, responde a las investigaciones que Hernandez y Sampieri, (2010. P.98)

## 2.2 Cuadro 1: Variable Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicador	Items	ESCALA DE EDICIÓN
<b>FACTORES MOTIVACIONALES</b>	Son características estructurales y funcionales que difieren en cada institución y su grado de influencia confiere a la institución peculiaridades propias de ella (Latiesa, 1992, 48).	Son los estímulos que mueven a una persona a realizar determinadas acciones y que requieren de un esfuerzo por conseguir ese objetivo (Chiavenato, I. 2005, 98).	Organizacionales	Clima Organizacional	El clima organizacional de la municipalidad permite un buen desempeño de los trabajadores	Ordinal
					La municipalidad promueve la práctica de valores para un buen clima organizacional	
					La gestión municipal promueve el trabajo en equipo dentro de un ambiente favorables	
				Infraestructura	La infraestructura de la institución municipal es atractiva para el desarrollo de las actividades municipales.	
					Las unidades se encuentran en buenas condiciones para el desarrollo de las funciones laborales.	
					Las implementaciones de las unidades están en relación con la infraestructura institucional	
			Jornada Laboral	SE promueve el cumplimiento de la asistencia y permanencia del personal administrativo en la institución municipal.		
				El personal administrativo asiste puntualmente a la institución municipal.		
				El personal administrativo cumple estrictamente la jornada laboral establecida por la institución municipal.		
			Psicosociales	Motivación	La gestión municipal promueve la motivación laboral en todos los servidores municipales.	
					El personal administrativo promueve la motivación para brindar una atención de calidad al usuario comunal.	
					Cumple un rol importante la motivación laboral en el personal administrativo	
Autoestima	La gestión municipal promueve elevar el autoestima en los servidores municipales.					
	Se observa que los servidores municipales cuentan con un autoestima elevado					
	El autoestima en los servidores municipales es importante para el cumplimiento de sus funciones.					

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicador	Items	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	<b>Rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados tales como mano de obra, materiales, energía (RAE, 2005,98)</b>	Valor total que la empresa espera con respecto a los episodios esperados que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado (Motowidlo, K. 2003, 123).	Factores Internos	Liderazgo	Se promueve el tipo de liderazgo transformador en la institución municipal.	Ordinal
					Los servidores municipales muestran lealtad al líder municipal.	
					El líder de las unidades orientan y conducen al logro de las metas trazadas por la institución municipal	
				Estructura Organizacional	La comuna municipal muestra el organigrama funcional de las distintas unidades.	
					La comuna municipal muestra el organigrama nominal de las distintas unidades.	
					Los servidores comunales se encuentran ubicados según sus funciones profesionales.	
				Cultura Empresarial	La comuna municipal promueve la práctica de una cultura de brindar un servicio de calidad al usuario	
					La gestión comunal promueve la práctica de una cultura del buen servicio al usuario.	
					Los servidores municipales muestran sus capacidades para un buen servicio a la comunidad.	
			Factores Externos	Factores Familiares	Los servidores municipales en cumplimiento de sus funciones muestran problemas familiares	
					Los problemas familiares en los servidores municipales retrasan el cumplimiento de sus labores	
					Los problemas familiares no permiten el buen rendimiento laboral en los trabajadores comunales.	
				Factores ambientales e higiénicos	La comuna municipal muestra limpieza orden y seguridad en las unidades de trabajo.	
					Se promueve en los servidores, la práctica de la seguridad e higiene en desempeño de las funciones	
					La comuna municipal cuenta con el plan ambiental con la participación de las unidades de trabajo.	



### 2.3. Población y muestra

#### Población

La población de estudio que se ha considerado para la presente investigación será de 40 trabajadores, de la municipalidad de Las Yaras, Agencia municipal de Vila Vila 10 trabajadores, La Agencia municipal de Morro Sama serán 4 trabajadores y el CPM de Boca del Rio serán 30 trabajadores, haciendo un total de 84 trabajadores que conforman la población de estudio tal como lo mostramos en el siguiente cuadro.

Cuadro 2: Población de estudio de la Municipalidad de Sama.

Personal de la Municipalidad	Trabajadores
Municipalidad de Las Yaras	
Alcalde Distrital	01
Funcionarios	05
Jefaturas	06
Personal administrativo	28
Agencia Municipal Vila Vila	10
Agencia Municipal Morro Sama	04
Centro Poblado Menor	30
T O T A L	84

#### Muestra.

No se considera ninguna muestra, por lo tanto se ha considerado la totalidad de trabajadores municipales.

### Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se aplicará la técnica de la Encuesta Directa y el instrumento de autoevaluación, será el cuestionario valorativo de elaboración propia para medir la variable 1: Factores Institucionales

- a. Factores Motivacionales, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de autovaloración de elaboración propia.

### Cuadro 3: Análisis de fiabilidad de Factores Motivacionales

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	25	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	15

**b. Rendimiento Laboral**

Como también para medir la variable 2: Rendimiento Laboral, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario auto valorativo de elaboración propia.

**Cuadro 4: Análisis de fiabilidad de Rendimiento Laboral**

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	15

**Métodos de análisis de datos**

Para el procesamiento de los datos estadísticos debemos de utilizar:

- Escala Lickert aplicado por criterio de evaluación
- Estadísticas media, desviación estándar, asimetría y curtosis.
- Gráficos de barra doble
- Gráfico de nube de puntos
- Chi cuadrado para medir la normalidad

- Coeficiente de correlación r Pearson

### **Aspectos éticos**

Se respetará las diferentes citas de los autores considerados para la presente investigación, según lo que consigna las normas APA, como también se solicitará el respectivo permiso a la municipalidad distrital de Sama, involucrada en la presente investigación.

### III. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la variable Factores motivacionales

Para el análisis se ha considerado el siguiente Baremo:

Indicadores: Clima Organizacional, Infraestructura, Jornada Laboral, Motivación, Autoestima.		
Nivel	Mínimo	Máximo
Desfavorable	3	6
Poco favorable	7	9
Favorable	10	12

Dimensión 1: Organizacionales		
Nivel	Mínimo	Máximo
Desfavorable	9	18
Poco favorable	19	27
Favorable	28	36

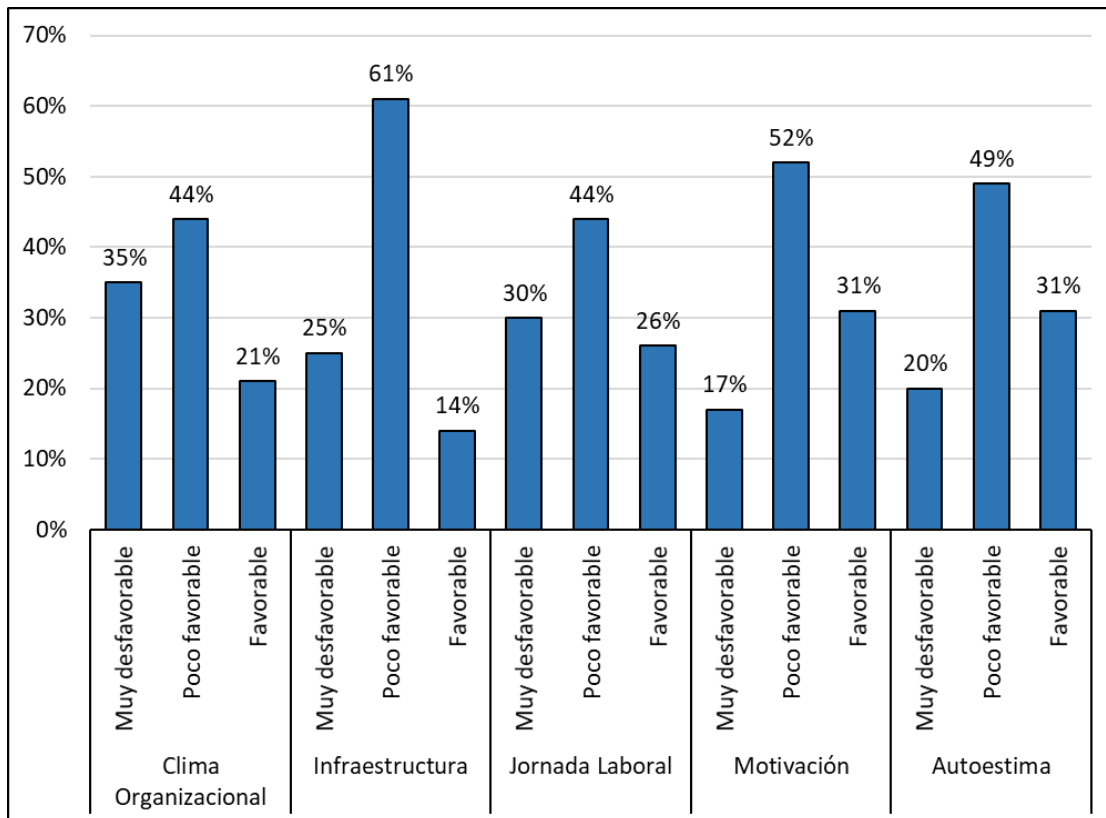
Dimensión 1: Psicosocial		
Nivel	Mínimo	Máximo
Muy desfavorable	6	12
Desfavorable	13	18
Favorable	19	24

Total: Factores motivacionales		
Nivel	Mínimo	Máximo
Muy desfavorable	15	30
Desfavorable	31	45
Favorable	46	60

**Tabla 1:** Percepción de los Factores motivacionales de los servidores de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por indicadores.

Dimensión	Valores	f	%
Clima Organizacional	Muy desfavorable	29	35
	Desfavorable	37	44
	Favorable	18	21
	Total	84	100
Infraestructura	Muy desfavorable	21	25
	Desfavorable	51	61
	Favorable	12	14
	Total	84	100
Jornada Laboral	Muy desfavorable	25	30
	Desfavorable	37	44
	Favorable	22	26
	Total	84	100
Motivación	Muy desfavorable	14	17
	Desfavorable	44	52
	Favorable	26	31
	Total	84	100
Autoestima	Muy desfavorable	17	20
	Desfavorable	41	49
	Favorable	26	31
	Total	84	100

Fuente: Instrumento auto valorativo para medir los Factores Motivacionales



**Figura 1:** Percepción de los Factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por indicadores

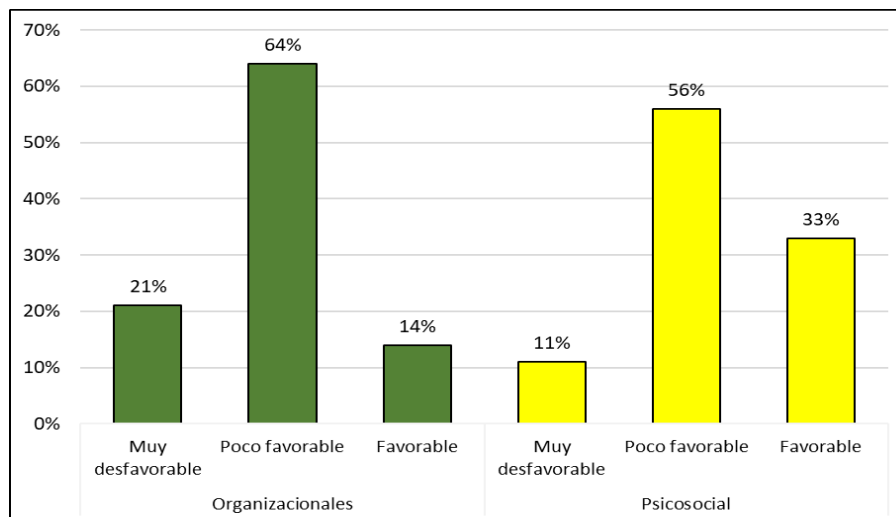
**Interpretación:**

Según los resultados de la Tabla 1, en todos los indicadores de los factores motivacionales, la mayor incidencia de casos se encuentra en “poco favorable”, luego en muy desfavorable y favorable. Así en el indicador clima organizacional, la percepción es desfavorable en un 79%; en el indicador infraestructura 86%, en la jornada laboral el 74%, motivación 69% y autoestima en un 69%. En este último indicador se encuentra la mayor incidencia en el nivel favorable (31%)

**Tabla 2:** Percepción de los factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones.

Dimensión	Valores	Frecuencia	Porcentaje
Organizacionales	Muy desfavorable	18	21
	Poco favorable	54	64
	Favorable	12	14
	Total	84	100
Psicosocial	Muy desfavorable	9	11
	Poco favorable	47	56
	Favorable	28	33
	Total	84	100

Fuente: Instrumento auto valorativo para medir los Factores Motivacionales



**Figura 2:** Percepción de los factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.

**Interpretación:**

En resultados de la Tabla 2, se tiene lo siguiente: Respecto de la dimensión Factores organizacionales, el 31% tienen una percepción muy desfavorable, el

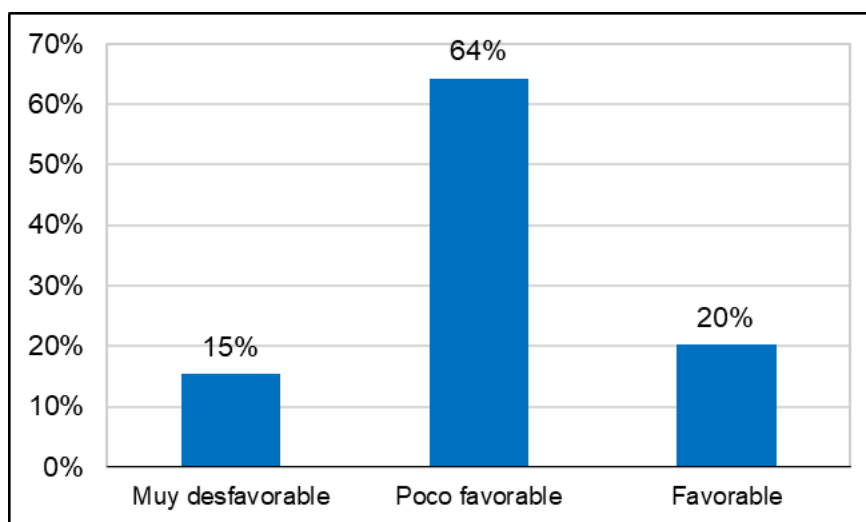


64% poco favorable y solo el 14% una percepción favorable. En la dimensión Factores Psicosociales, el 11% opinan muy desfavorable, el 56% poco favorable y la tercera parte 33% favorable.

**Tabla 3.** Percepción de los factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones (TOTAL)

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	13	15%
Poco favorable	54	64%
Favorable	17	20%
Total	84	100%

Fuente: Instrumento auto valorativo para medir los Factores Motivacionales



**Figura 3:** Percepción de los Factores motivacionales de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones (TOTAL).

**Interpretación:**

En la Tabla 3, del 100% de los trabajadores encuestados, el 15% tiene una percepción muy desfavorable; el 64% poco favorable, y la quinta parte 20%. Por

lo tanto, la percepción sobre los factores motivacionales en la municipalidad distrital de Sama, es desfavorable.

Análisis descriptivo de la variable Rendimiento Laboral

Baremo:

Indicadores: <b>Liderazgo, Estructura Organizacional, Cultura Empresarial, Factores Familiares, Factores Ambientales e Higiene</b>		
Nivel	Mínimo	Máximo
Deficiente	3	6
Regular	7	9
Bueno	10	12

Dimensión 1: FACTORES INTERNOS		
Nivel	Mínimo	Máximo
Deficiente	9	18
Regular	19	27
Bueno	28	36

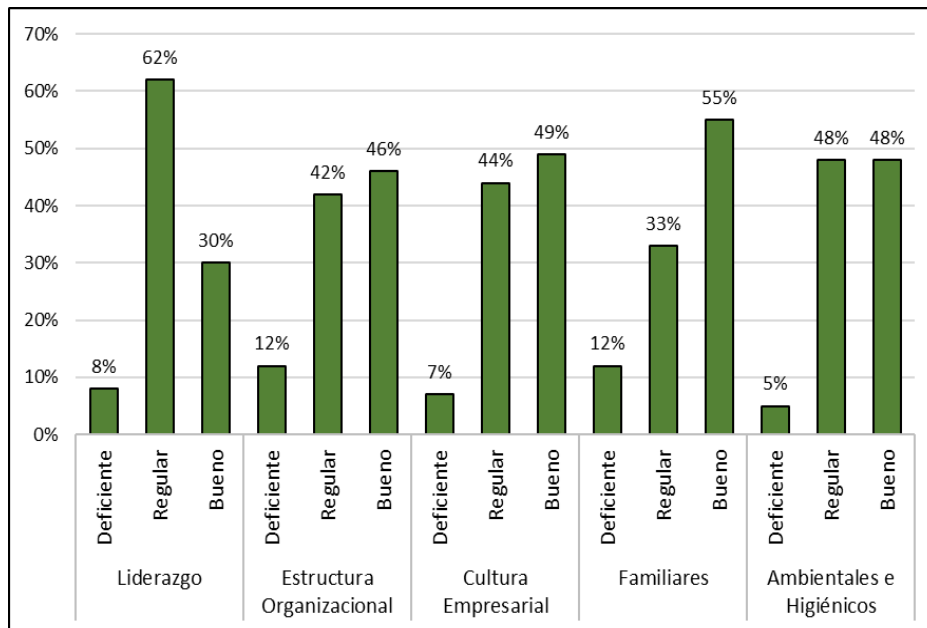
Dimensión 1: FACTORES EXTERNOS		
Nivel	Mínimo	Máximo
Deficiente	6	12
Regular	13	18
Bueno	19	24

Total: RENDIMIENTO LABORAL		
Nivel	Mínimo	Máximo
Deficiente	15	30
Regular	31	45
Bueno	46	60

**Tabla 4:** Percepción del Rendimiento laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.

Indicadores	Valores	f	%
Liderazgo	Deficiente	7	8
	Regular	52	62
	Bueno	25	30
	Total	84	100
Estructura Organizacional	Deficiente	10	12
	Regular	35	42
	Bueno	39	46
	Total	84	100
Cultura Empresarial	Deficiente	6	7
	Regular	37	44
	Bueno	41	49
	Total	84	100
Familiares	Deficiente	10	12
	Regular	28	33
	Bueno	46	55
	Total	84	100
Ambientales e Higiénicos	Deficiente	4	5
	Regular	40	48
	Bueno	40	48
	Total	84	100

Fuente: Instrumento de auto valorativo para medir el Rendimiento Laboral



**Figura 4:** Percepción del Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por indicadores.

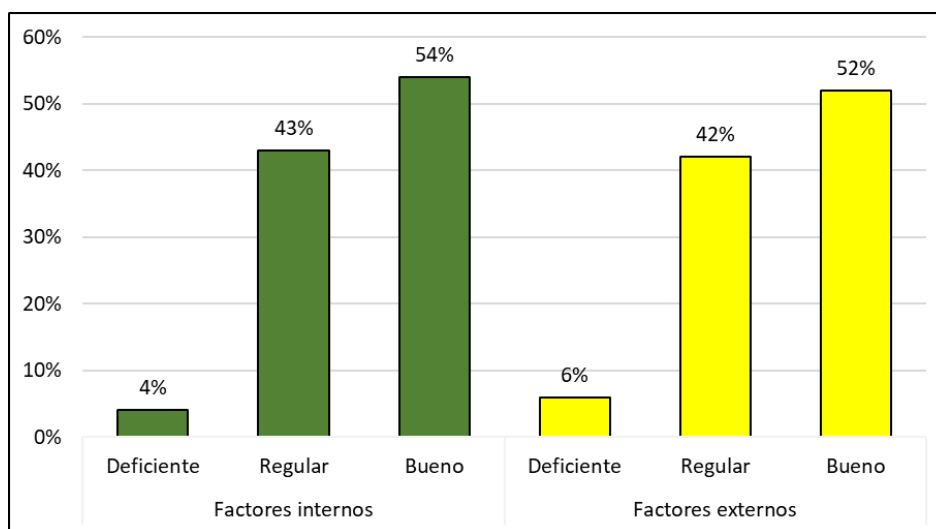
**Interpretación:**

En la Tabla 4, del 100% de trabajadores encuestados, el 60% entiende que el liderazgo es regular y el 30% buen nivel, solo el 8% manifiesta disconformidad; en la forma de estructura organizacional el 46% tiene buen rendimiento, el 42% regular rendimiento; en la cultura organizacional el 49% muestra buen rendimiento y el 44% en nivel regular. En las relaciones de familia, el 55% tiene buen rendimiento y el 33% regular; finalmente, en el indicador factores ambientales e higiénicos, el 48% muestra un buen rendimiento y el 48% el nivel regular.

**Tabla 5:** Percepción del Rendimiento laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones.

Dimensión	Valores	Frecuencia	Porcentaje
Factores internos	Deficiente	3	4
	Regular	36	43
	Bueno	45	54
	Total	84	100
Factores externos	Deficiente	5	6
	Regular	35	42
	Bueno	44	52
	Total	84	100

Fuente: Instrumento de auto valorativo para medir el Rendimiento Laboral



**Figura 5:** Percepción del Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad de Sama, 2018. Por dimensiones.

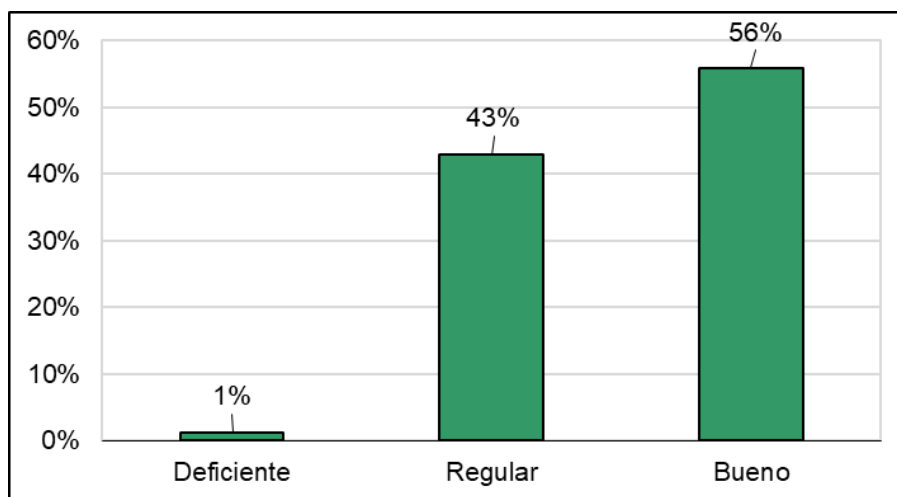
**Interpretación:**

En resultados de la Tabla 5, se tiene lo siguiente: Respecto de la dimensión Factores internos, el 54% tienen buen rendimiento laboral, mientras que el 43% un rendimiento regular. En la dimensión Factores externos, el 52% tienen buen rendimiento laboral, el 42% regular rendimiento y solo 6% son deficientes.

**Tabla 6:** percepción del Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones (TOTAL)

Valores	F	%
Deficiente	1	1%
Regular	36	43%
Bueno	47	56%
Total	Total	84

Fuente: Instrumento de auto valorativo para medir el Rendimiento Laboral



**Figura 6:** Percepción del Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018, por dimensiones (TOTAL)

**Interpretación:**

En la Tabla 6, del 100% de trabajadores encuestados, el 56% tienen buen rendimiento, el 43% regular rendimiento y el 1% un rendimiento deficiente. Por lo tanto, el rendimiento laboral auto percibido es favorable.

### 3.3. Análisis correlacional entre las variables de estudio

H<sub>0</sub>: Las puntuaciones presentan normalidad

H<sub>i</sub>: Las puntuaciones no presentan normalidad

Regla de decisión:

Si Sig.> 0,05, se acepta H<sub>0</sub>

Si Sig.< 0,05, se acepta H<sub>i</sub>

**Tabla 7:** Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de las variables Factores motivacionales y Rendimiento laboral los servidores administrativos de la municipalidad distrital de sama 2018.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	,093	84	,068
• factores organizacionales	,105	84	,022
• factores Psicosociales	,120	84	,005
Rendimiento Laboral	,098	84	,045
• Factores internos	,119	84	,005
• Factores externos	,081	84	,200

Fuente: Base de datos

#### **Interpretación:**

Según los resultados de la Tabla 7, la variable factores motivacionales cumplen el supuesto de normalidad, pues el estadístico Kolmogorov-Smirnov, arroja una significancia de Sig=0,068 (se acepta H<sub>0</sub>) el cual es mayor a 0,05. Por otro lado, la distribución de la variable rendimiento laboral no cumple el supuesto de normalidad Sig.=0,045 el cual es menor a 0,05 (se acepta H<sub>i</sub>).

Por consiguiente, para el análisis correlacional se toma en cuenta estadísticos no paramétricos como el rho de Spearman.

## Verificación de hipótesis

### 3.1.1. Verificación de hipótesis general.

H<sub>i</sub>: Existe una relación directa entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa entre factores motivacionales y el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.

Tabla 8: Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlaciones entre los puntajes de la variable Factores motivacionales y Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.

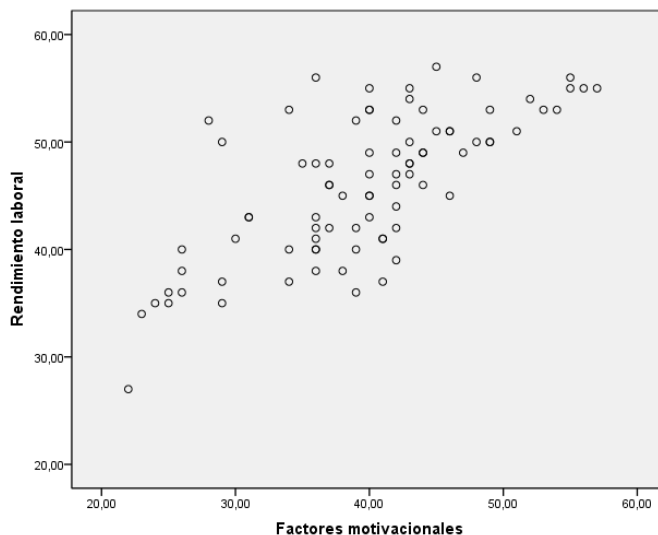
	Rho de Spearman	Rendimiento laboral
	Coeficiente de	
Factores	correlación	,686
motivacionales	Sig. (bilateral)	,000
	N	84

#### Descripción:

Según los resultados que presenta la Tabla 8, se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis de investigación H<sub>i</sub>, es decir, los datos obtenidos evidencian que los Factores motivacionales influyen en el Rendimiento laboral de los trabajadores administrativos ( $\rho = 0,686$ ). La Correlación obtenida es positiva y altamente significativa ( $\text{Sig}=0,000 < 0,01$ ), lo que significa que la relación entre las variables es directa; es decir, a mayor nivel de los factores motivacionales, mayor rendimiento de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.



**Figura 7:** Diagrama de nube de Dispersión entre la variable factores motivacionales y el Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad de Sama, 2018.



**Descripción:**

En general la correlación rho de Spearman entre el total de la variable Factores motivacionales y el Rendimiento laboral es positiva o directa, es decir, si mejora los factores motivacionales, mejorará el desempeño Laboral y viceversa. La probabilidad de error es muy baja, por lo que se asegura que es directa y ascendente.

**3.1.2. Verificación de la primera hipótesis específica.**

H<sub>i</sub>: Existe una relación directa entre los factores motivacionales y los factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.

H<sub>0</sub>: No Existe una relación directa entre los factores motivacionales y los factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.

**Tabla 09:**

Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable Factores motivacionales y Factores internos de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.

	Rho de Spearman	Factores internos
Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	,650
	Sig. (bilateral)	,000
	N	84

**Descripción:**

Según los resultados que presenta la Tabla 09, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis de investigación  $H_i$ , es decir, los datos obtenidos evidencian que Factores motivacionales se relaciona con la dimensión Factores internos de los trabajadores administrativos ( $\rho = 0,650$ ). La Correlación obtenida es moderada, positiva y altamente significativa ( $\text{Sig}=0,000 < 0,01$ ), lo que significa que la relación entre las variables es directa; es decir, a mayor nivel de los factores motivacionales, mayor nivel en los factores internos.

**3.1.3. Verificación de la segunda hipótesis específica.**

$H_i$ : Existe una relación directa entre los factores motivacionales y los factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.

$H_0$ : No existe una relación directa entre los factores motivacionales y los factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama, 2018.

**Tabla 10:**

Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación entre los puntajes de la variable Factores motivacionales y Factores externos de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.

	Rho de Spearman	Factores externos
	Coeficiente de correlación	,552
Factores motivacionales	Sig. (bilateral)	,000
	N	84

**Descripción:**

Según los resultados que presenta la Tabla 10, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis de investigación  $H_i$ , es decir, los datos obtenidos evidencian que Factores motivacionales se relaciona con la dimensión Factores externos de los servidores administrativos ( $\rho = 0,552$ ). La Correlación obtenida es moderada, positiva y altamente significativa ( $\text{Sig}=0,000 < 0,01$ ), lo que significa que la relación entre las variables es directa; es decir, a mayor nivel de los factores motivacionales, mayor nivel en los factores externos.

#### IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos en la investigación, muestran que los factores motivacionales y el rendimiento laboral presentan una correlación significativa positiva de 0,686, lo cual se interpreta como moderada, por lo que se acepta la hipótesis alterna que afirma que el incremento de la motivación determinará un aumento del rendimiento en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad de Sama en Tacna. Estos resultados son similares a los de Larico (2015) en un estudio realizado en la Municipalidad Provincial de San Román, quien también encontró una relación entre algunos factores motivadores y el desempeño del personal, como también coincidentes con los de Serrano (2016) quien también reporta una relación entre los factores motivaciones y el rendimiento laboral de trabajadores CAS en la municipalidad de Carabayllo.

Sin embargo, son diferentes a lo encontrado por Mori (2017) en una Municipalidad Provincial de Trujillo, en la que no encontró una relación estadística entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la muestra de estudio.

Los resultados se interpretarían en función de que, dentro de los *factores motivacionales*, se encontró que, para el *clima organizacional* la mayoría del personal encuestado, lo consideró desfavorable (44%) lo que menoscabaría el desempeño, la práctica de los valores corporativos y el trabajo en equipo dentro de un marco de un clima corporativo adecuado. De otro lado, también abonaría a la relación moderada la percepción encontrada para la valoración de la *infraestructura* la que es calificada por el 61% del personal como un factor motivacional desfavorable, ya que al parecer no encuentran atractivo la disposición situacional del edificio en cuanto a que no brinda las condiciones para desarrollar las tareas o funciones y la propia implementación tecnológica y/ material.

Consideramos, que el *contexto físico* en el trabajo, es un factor esencial para obtener resultados, por lo que la disposición y condiciones estructurales de las instalaciones físicas deben considerarse variables naturales como temperatura, iluminación, colores, tamaño del ambiente, ruido, etc. , además

de consideraciones ergonómicas para facilitar la tarea y cuidar la salud del personal. Incluso, se requería de áreas fuera de la oficina, que promueven el disfrute de la hora de refrigerio, descanso o incluso de recreación física.

Otro aspecto, que incidiría en los resultados, son aquellos que atañen a la *jornada laboral*, referida a si en la Municipalidad de Sama, se promueve el cumplimiento de la asistencia y la permanencia y si se asiste puntualmente, en su mayoría los encuestados consideraron en su mayoría, que era desfavorable (44%) y muy desfavorable (30%). Este punto, tendría relación con el cumplimiento efectivo de la asistencia y la permanencia en el centro laboral, al igual que con el cumplimiento de la jornada establecida. Respecto a la motivación, mayormente la percepción se muestra desfavorable (52%) y más aún casi la quinta parte (17%) realiza una valoración de muy desfavorable, percepción que obedecería a que la motivación laboral por parte del área de recursos humanos o de la gestión municipal, no logra realmente el cometido de generar el entusiasmo de un lado, o bien las expectativas o necesidades que tiene cada persona dentro del ciclo motivacional que presenta cada ser humano y que sin duda determina que se comporte de una manera determinada y dirija su esfuerzo hacia las metas u objetivos institucionales (Tito,2015) . Debiera considerarse que la literatura científica, revela que la motivación es un factor importante dentro del contexto organizacional, por cuanto tiene una incidencia o impacto en el rendimiento, productividad o desempeño laboral (Pizarro,2017; Barrios,2015; Ochoa,2014; Ríos, 2017).

Asimismo, en lo referente a la autoestima, como un factor motivacional, igualmente la tendencia no es positiva, ya que el 49% califica como desfavorable la autoestima y un 20% como muy desfavorable. Es presumible, que el personal de la Municipalidad de Sama, aprecie que la autoestima que presenta el personal no sea adecuado, basado en el juicio de valor que cada persona hace de sí mismo, o en una apreciación objetiva y externa sobre su valía. En este sentido y dentro de un marco organizativo, Cuesta (2005) afirma que la ventaja competitiva de una organización radica en su personal o recurso humano, siendo justamente la autoestima un factor primordial en

cuanto tiene un impacto en los resultados de productividad o desempeño del trabajador. (Pastor y Alvan,2017)

De otro lado, respecto al *rendimiento laboral*, la autovaloración del personal evidenció que un poco más de la mitad (56%) considera bueno su rendimiento laboral, en cuanto se realiza una estructura organizativa adecuada para los fines y servicios que cumple la municipalidad distrital de Sama, promueve un buen servicio al usuario principalmente, resultados no coincidentes con los de Medina (2017), quien encontró que el personal de la Municipalidad provincial de Santa percibió un bajo desempeño laboral (82%), pero coincidentes con los hallazgos de Chiang y San Martín (2015) quien halló en una muestra de trabajadores del municipio de Talcahuano, que la percepción de su rendimiento laboral en una escala de 0 a 10 está sobre la media con un valor de 6 (rendimiento laboral bueno), igualmente, resulta congruentes con los hallazgos de Laurente y Santos (2017) quienes encontraron un desempeño laboral medio a alto 74,5% en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli en Huancavelica.

Consideramos que el rendimiento laboral, debe estimarse en función del rendimiento global de la organización, es decir, que teniendo en cuenta que los factores motivacionales son elementos inherentes a la vida del ser humano, deben ser un elemento primordial en la política de los recursos humanos, ya que el rendimiento de la organización, depende del rendimiento de su personal, lo que implica una gestión de los factores motivacionales basado en otorgar el mérito al esfuerzo, al aprendizaje constante que muestra el personal municipal, la actitud cooperativa, etc. para lograr una mayor implicación en orden a promover un mejor rendimiento laboral.

En cuanto a los posibles aspectos, no investigados, cabe mencionar que el rendimiento laboral, es una variable en la que pueden mediar otros factores, como clima organizacional, estrés, salud del personal, los que no han sido considerados en el presente estudio.

El aporte de la revisión y discusión de los resultados, permite evidenciar que los hallazgos empíricos aportan evidencia congruente con la base teórica

de Campbell (1990) quien postula que la motivación es un determinante básico de la conducta humana, y como tal, defensorio del esfuerzo o actuación que despliega una persona en cualquier ámbito o situación de su vida, además de las destrezas y conocimiento que posea.

## **V. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

Los factores motivacionales que comprende los organizacionales y psicosociales tienen una correlación directa en el rendimiento laboral dado en sus factores internos como externos de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.

### **SEGUNDA**

La correlación entre los factores motivacionales y los Factores internos del rendimiento laboral, según el resultado obtenido ( $\rho=0,650$ ) es moderado, y es altamente significativa ( $\text{Sig.}=0,000$ ).

### **TERCERA**

La correlación entre los factores motivacionales y los Factores externos del rendimiento laboral, según el resultado obtenido ( $\rho=0,552$ ) es moderado, y es altamente significativa ( $\text{Sig.}=0,000$ ).



## **VI. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Elevar los resultados a la alcaldía para conocimiento y acciones respectivas en la variable Factores motivacionales que el estudio realizado en las dimensiones organizacionales y psicosociales queda demostrado que su correlación es directa en el rendimiento laboral dado en sus factores internos como externos de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018, por lo que no se debe descuidar el fortalecimiento para mejorar la influencia de los Factores Motivacionales.

### **SEGUNDA**

Poner de conocimiento de la Alcaldía que el nivel de correlación entre los factores motivacionales y los Factores internos del rendimiento laboral, según el resultado que se ha obtenido es moderado, pero su correlación es altamente significativa, nuestra recomendación, es realizar un Plan de Mejora para poder observar porque los Factores internos tienen nivel moderado.

### **TERCERA**

Poner de conocimiento de la Alcaldía que los resultados del nivel de correlación entre los factores motivacionales y los Factores externos del rendimiento laboral, según el resultado que se ha obtenido es moderado, pero su correlación es altamente significativa, por lo tanto nuestra recomendación, es realizar un Plan de Mejora junto con cuarta recomendación y tener claro porque los Factores externos tienen nivel moderado.

## VII. REFERENCIAS

- ✓ Ander-Egg. (2011). *Aprender a investigar : Nociones básicas para la investigación social*, Córdoba : Brujas.
- ✓ Baella, P. y Gamo, J. (1999). Demostración de la gran importancia de los factores institucionales en el desempeño laboral de los servidores o trabajadores de la administración pública o privada”.
- ✓ Barrios, O. (2015). Motivación y productividad laboral [En línea] Recuperado de <http://casmu.com.uy/wp-content/uploads/2017/09/Motivaci%C3%B3n-y-productividad-laboral-Dr.-Barrios-2015-08.pdf>.
- ✓ Campbell, J.P. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting psychologists Press.
- ✓ Chiang , M. y San Martín , N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), [En línea]Recuperado de 159-165.
- ✓ Chiavenato, A. (1999). *Administración de los recursos humanos*, 5ta edición, Bogotá : Edit. Mc Graw Hill.
- ✓ Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano* . Bogotá: Edit. Mc Graw Hill.
- ✓ Cuesta, A. (2005). *Tecnología de la gestión de los recursos humanos*. La Habana: Academia.
- ✓ Gonzales, J. (2001). *clima de una organización empresarial*.
- ✓ Hernandez y Sampieri. (2010). *Tipos y diseños de metodos científicos*.
- ✓ Instituto Nacional para la Evaluación de México. (2007). *calidad de los factores institucionales* .
- ✓ Larico, R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014 ( Tesis de Maestría ) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca [En línea] Recuperado de

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- ✓ Latiesa, G. (1992:48). *Lo factores Motivacionales y sus características*.
- ✓ Laurente, M. y Santos, R. (2017). Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Yauli- Huancavelica, Periodo 2015 [En línea] Recuperado de [repositorio.unh.edu.pe/.../UNH/.../TESIS%20LAURENTE%20Y%20SANTO S.pdf?](http://repositorio.unh.edu.pe/.../UNH/.../TESIS%20LAURENTE%20Y%20SANTO%20S.pdf?).
- ✓ Ley 27972. (2003). *Servicios públicos locales así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción*.
- ✓ Loayza, H. (2014). “Aplicación de los factores organizacionales basados para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cemento Sol de Nuevo Chimbote.
- ✓ Marelia, T. (2014). *Influencia de la relación entre factores personales e institucionales con el rendimiento laboral : un análisis crítico y multivariado* , Costa Rica.
- ✓ Maslow, A. (1998 -2008 ). *Motivación y personalidad*, Madrid : Ediciones Diaz de Santos.
- ✓ Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote,2017. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- ✓ Monteagudo, L. et al. (2014). “*Rendimiento laboral: ¿Cuál es el papel que juegan los factores institucionales en una municipalidad?*”, .
- ✓ Moorhead, C. y. (1998). *Rendimiento laboral y su evaluación*.
- ✓ Mori, C. ( 2017). Factores motivacionales y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017 ( Tesis de Maestría ) Universidad Cesar Vallejo [En línea] Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17673/mori\\_uc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17673/mori_uc.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- ✓ Motowido, K. (2003). *La empresa y sus desempeños laborales*.

- ✓ Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX) ( Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar [En línea] Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.
- ✓ Pastor, R. y Alvan, J. (2017). Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, 2016 (Tesis de titulación) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- ✓ Pereyra, M. (2014). *El desempeño laboral en la mejora del clima de organizacional de los trabajadores en la empresa privada de TECSO, Ventanilla, Lima*”, Lima.
- ✓ Pizarro. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- ✓ Real Academia de la Lengua. (2005). *Rendimiento laboral o productividad* , Madrid.
- ✓ Ríos, R. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- ✓ Rojas, P. . (2012). Gobierno local, debe liderar su desarrollo económicamente sostenible.
- ✓ Salinas, A. et al. (2013). Quehacer municipal [En línea] Recuperado de <https://municipioaldia.com/municipalidades-del-peru/>.
- ✓ Salinas, J. (2002). Productividad y Competitividad laboral.
- ✓ Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo ( Tesis de Maestría ) Universidad Nacional Mayor de San Marcos [En línea] Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano\\_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- ✓ Tito, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú . En *Gestión en el*

*Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 18-I, N° 35, Lima, Enero – Junio.*

## **VIII. ANEXOS**

## INSTRUMENTO AUTO VALORATIVO DE LA VARIBLE 1: FACTORES MOTIVACIONALES.

Nos encontramos realizando un estudio, respecto a los Factores Motivacionales que es aplicado en los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama

Por favor, la autoevaluación es de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo o una (X) la valoración en el dígito que Ud. Considere conveniente.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIONALES</b>		<b>VALORACION</b>			
		1	2	3	4
<b>Indicador: Clima Organizacional</b>					
1.	El clima organizacional de la municipalidad permite un buen desempeño de los trabajadores				
2	La municipalidad promueve la práctica de valores para un buen clima organizacional				
3	La gestión municipal promueve el trabajo en equipo dentro de un ambiente favorables				
<b>Indicador: Infraestructura</b>					
4	La infraestructura de la institución municipal es atractiva para el desarrollo de las actividades municipales.				
5	Las unidades se encuentran en buenas condiciones para el desarrollo de las funciones laborales.				
6	Las implementaciones de las unidades están en relación con la infraestructura institucional				
<b>Indicador: Jornada Laboral</b>					
7	Se promueve el cumplimiento de la asistencia y permanencia del personal administrativo en la institución municipal.				

8	El personal administrativo asiste puntualmente a la institución municipal.				
9	El personal administrativo cumple estrictamente la jornada laboral establecida por la institución municipal.				
<b>DIMENSIÓN: PSICOSOCIAL</b>					
<b>Indicador: Motivación</b>					
10	La gestión municipal promueve la motivación laboral en todos los servidores municipales.				
11	El personal administrativo promueve la motivación para brindar una atención de calidad al usuario comunal.				
12	Cumple un rol importante la motivación laboral en el personal administrativo				
<b>Indicador: Autoestima</b>					
13	La gestión municipal promueve elevar el autoestima en los servidores municipales.				
14	Se observa que los servidores municipales cuentan con un autoestima elevado				
15	El autoestima en los servidores municipales es importante para el cumplimiento de sus funciones.				

**Fuente: Elaboración propia**

## INSTRUMENTO DE AUTOVALORACIÓN DE LA VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

Nos encontramos realizando el estudio, respecto al Rendimiento Laboral que es aplicado en los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama

Por favor, la autoevaluación es de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo o una (X) la valoración que Ud. Considere conveniente.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

<b>DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS</b>		<b>VALORACION</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Indicador: Liderazgo</b>					
1	Se promueve el tipo de liderazgo transformador en la institución municipal.				
2	Los servidores municipales muestran lealtad al líder municipal.				
3	El líder de las unidades orientan y conducen al logro de las metas trazadas por la institución municipal				
<b>Indicador Estructura Organizacional</b>					
4	La comuna municipal muestra el organigrama funcional de las distintas unidades.				
5	La comuna municipal muestra el organigrama nominal de las distintas unidades.				
6	Los servidores comunales se encuentran ubicados según sus funciones profesionales.				
<b>Indicador: Cultura Empresarial</b>					
7	La comuna municipal promueve la práctica de una cultura de brindar un servicio de calidad al usuario				
8	La gestión comunal promueve la práctica de una cultura del buen servicio al usuario.				



9	Los servidores municipales muestran sus capacidades para un buen servicio a la comunidad.				
<b>DIMENSIÓN: FACTORES EXTERNOS</b>					
<b>Indicador: Factores Familiares</b>					
10	Los servidores municipales en cumplimiento de sus funciones muestran problemas familiares				
11	Los problemas familiares en los servidores municipales retrasan el cumplimiento de sus labores				
12	Los problemas familiares no permiten el buen rendimiento laboral en los trabajadores comunales.				
<b>Indicador: Factores ambientales e Higiénicos.</b>					
13	La comuna municipal muestra limpieza orden y seguridad en las unidades de trabajo.				
14	Se promueve en los servidores, la práctica de la seguridad e higiene en desempeño de las funciones				
15	La comuna municipal cuenta con el plan ambiental con la participación de las unidades de trabajo.				

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
FACTORES MOTIVACIONALES	ORGANIZACIONALES	Clima Organizacional	El clima organizacional de la municipalidad permite un buen desempeño de los trabajadores																
			La municipalidad promueve la práctica de valores para un buen clima organizacional																
			La gestión municipal promueve el trabajo en equipo dentro de un ambiente favorables																
		Infraestructura	La infraestructura de la institución municipal es atractiva para el desarrollo de las actividades municipales.																
			Las unidades se encuentran en buenas condiciones para el desarrollo de las funciones laborales.																
			Las implementaciones de las unidades están en relación con la infraestructura institucional																
	Jornada Laboral	Se promueve el cumplimiento de la asistencia y permanencia del personal administrativo en la institución municipal.																	
		El personal administrativo asiste puntualmente a la institución municipal.																	
		El personal administrativo cumple estrictamente la jornada laboral establecida por la institución municipal.																	

  
 Dra. Rina Maria ALVAREZ BECERRA  
 DNI N° 00425041

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
FACTORES MOTIVACIONALES	PSICOSOCIAL	Motivación	La gestión municipal promueve la motivación laboral en todos los servidores municipales.																
			El personal administrativo promueve la motivación para brindar una atención de calidad al usuario comunal.																
			Cumple un rol importante la motivación laboral en el personal administrativo																
		Autoestima	La gestión municipal promueve elevar el autoestima en los servidores municipales.																
			Se observa que los servidores municipales cuentan con un autoestima elevado																
			El autoestima en los servidores municipales es importante para el cumplimiento de sus funciones.																

  
 Dra. Rina María ALVAREZ BECERRA  
 DNI N° 00425041

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
FACTORES MOTIVACIONALES	ORGANIZACIONALES	Clima Organizacional	El clima organizacional de la municipalidad permite un buen desempeño de los trabajadores																
			La municipalidad promueve la práctica de valores para un buen clima organizacional																
			La gestión municipal promueve el trabajo en equipo dentro de un ambiente favorables																
		Infraestructura	La infraestructura de la institución municipal es atractiva para el desarrollo de las actividades municipales.																
			Las unidades se encuentran en buenas condiciones para el desarrollo de las funciones laborales.																
			Las implementaciones de las unidades están en relación con la infraestructura institucional																
		Jornada Laboral	Se promueve el cumplimiento de la asistencia y permanencia del personal administrativo en la institución municipal.																
			El personal administrativo asiste puntualmente a la institución municipal.																
			El personal administrativo cumple estrictamente la jornada laboral establecida por la institución municipal.																



Dr. Luis Asunción Lopez Puycan

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRIITAL DE SAMA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPEUSTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FACTORES MOTIVACIONALES	PSICOSOCIAL	Motivación	La gestión municipal promueve la motivación laboral en todos los servidores municipales.															
			El personal administrativo promueve la motivación para brindar una atención de calidad al usuario comunal.															
			Cumple un rol importante la motivación laboral en el personal administrativo															
		Autoestima	La gestión municipal promueve elevar el autoestima en los servidores municipales.															
			Se observa que los servidores municipales cuentan con un autoestima elevado															
			El autoestima en los servidores municipales es importante para el cumplimiento de sus funciones.															



Dr. Luis Asuncion Lopez Puycan

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FACTORES MOTIVACIONALES	ORGANIZACIONALES	Clima Organizacional	El clima organizacional de la municipalidad permite un buen desempeño de los trabajadores															
			La municipalidad promueve la práctica de valores para un buen clima organizacional															
			La gestión municipal promueve el trabajo en equipo dentro de un ambiente favorables															
		Infraestructura	La infraestructura de la institución municipal es atractiva para el desarrollo de las actividades municipales.															
			Las unidades se encuentran en buenas condiciones para el desarrollo de las funciones laborales.															
			Las implementaciones de las unidades están en relación con la infraestructura institucional															
		Jornada Laboral	Se promueve el cumplimiento de la asistencia y permanencia del personal administrativo en la institución municipal.															
			El personal administrativo asiste puntualmente a la institución municipal.															
			El personal administrativo cumple estrictamente la jornada laboral establecida por la institución municipal.															

Dr. Nicolas Fidel CALDERON URRIOLA  
DNI N° 00440157



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
FACTORES MOTIVACIONALES	PSICOSOCIAL	Motivación	La gestión municipal promueve la motivación laboral en todos los servidores municipales.																
			El personal administrativo promueve la motivación para brindar una atención de calidad al usuario comunal.																
			Cumple un rol importante la motivación laboral en el personal administrativo																
		Autoestima	La gestión municipal promueve elevar el autoestima en los servidores municipales.																
			Se observa que los servidores municipales cuentan con un autoestima elevado																
			El autoestima en los servidores municipales es importante para el cumplimiento de sus funciones.																

Dr. Nicolas Fidel CALDERON URRIOLA

DNI N° 08440157

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** VALIDACION DE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA-2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** ALVAREZ BECERRA, Rina Maria

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:** Doctora en Educación con mención en gestion

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

  
Dra. Rina María Álvarez Becerra  
DNI N° 00425041



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** VALIDACION DE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA-2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** LOPEZ PUYCAN, Luis Asuncion

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo



Dr. Luis Asuncion LOPEZ PUYCAN  
DNI N°

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** VALIDACION DE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.


**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA-2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** CALDERON URRIOLA, Nicolas Fidel

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Nicolas Fidel CALDERON URRIOLA  
DNI N° 00440157

### FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO FACTORES MOTIVACIONALES

1. Titulo	Instrumento de valoración de la variable Factores Motivacionales
2. Autores	CPC. Charles Julio, GONZALES LOPEZ – Guido Iván, CRUZ LAYME
3. Lugar de procedencia	Tacna - Perú
5. Adaptación, Revalidación	Adaptado de cuestionario, instrumento que nos brindará información y orientación sobre las sobre las teorías que sostienen los Factores Motivacionales aplicados en la municipalidad distrital de Sama.
6. Tipo general	Psicométrico
7. Formas (individual o grupal)	Grupal
8. Coste: Manual. Cuestionario.	Cuestionario aplicados a 25 servidores como prueba piloto.
9. Tiempo necesario, calculado o esperado	20 minutos
10. Validación	Juicio de expertos: Dr. Santos Santiago Franco León
11. Confiabilidad	Tiene una confiabilidad de .815 según Alfa de Crombach
12. Definición (conceptual y/o operacional) del cuestionario: variable, dimensiones o indicadores,	Características estructurales y funcionales que difieren en cada institución y su grado de influencia confiere a la institución peculiaridades propias (Latiesa, 1992:48) variable que tiene como dimensiones 1) Institucionales y 2) Psicosociales. Y como indicadores son los siguientes: Clima organizacional, Infraestructura, Motivación y autoestima.
13. Instrucciones para administrar, calificar e interpretar.	Se entrega a servidor municipal (Alcalde, funcionarios y servidores administrativos) un cuestionario y se le instruye para que pregunten con completa libertad si existe alguna duda. Posterior responden de manera anónima.
14. Poblaciones de referencia, normas,	La población de estudio para la presente investigación, estará integrado por trabajadores de Municipalidad distrital de la Yaras (40), Agencia municipal Vila Vila (10), Agencia Municipal de Morro Sama (4) y del CPM Boca del Rio (30). Haciendo un total de 84 trabajadores municipales.
15. Referencias bibliográficas,	Baella, P. & Gamoá, J. (1999), Instituto Nacional para la Evaluación de México. (2007) Latiesa, G. (1992:48), Salinas, A. et al. (2013).

### BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

## ANALISIS DE FIABILIDAD

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	15

## VISTA DE VARIABLES

UNO	Numérico	2	0	El clima orga	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
DOS	Numérico	2	0	La municipal	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
TRES	Numérico	2	0	La gestión m	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
CUATRO	Numérico	2	0	La infraestru	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
CINCO	Numérico	2	0	Las unidades	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
SEIS	Numérico	2	0	Las impleme	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
SIETE	Numérico	2	0	Se promueve	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
OCHO	Numérico	2	0	El personal a	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
NUEVE	Numérico	2	0	El personal a	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
DIEZ	Numérico	2	0	La gestión m	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
ONCE	Numérico	2	0	El personal a	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
DOCE	Numérico	2	0	Cumple un r	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
TRECE	Numérico	2	0	La gestión m	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
CATORCE	Numérico	2	0	Se observa q	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
QUINCE	Numérico	2	0	El autoestim	{1, nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada

### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
El clima organizacional de la municipalidad permite un buen desempeño de los trabajadores	3,56	,507	25
La municipalidad promueve la práctica de valores para un buen clima organizacional	3,72	,458	25
La gestión municipal promueve el trabajo en equipo dentro de un ambiente favorables	3,76	,436	25
La infraestructura de la institución municipal es atractiva para el desarrollo de las actividades municipales.	3,84	,374	25
Las unidades se encuentran en buenas condiciones para el desarrollo de las funciones laborales.	3,84	,374	25
Las implementaciones de las unidades están en relación con la infraestructura institucional	3,92	,277	25
Se promueve el cumplimiento de la asistencia y permanencia del personal administrativo en la institución municipal.	3,92	,277	25
El personal administrativo asiste puntualmente a la institución municipal.	3,84	,374	25
El personal administrativo cumple estrictamente la jornada laboral establecida por la institución municipal.	3,72	,542	25

La gestión municipal promueve la motivación laboral en todos los servidores municipales.	3,84	,374	25
El personal administrativo promueve la motivación para brindar una atención de calidad al usuario comunal.	3,76	,523	25
Cumple un rol importante la motivación laboral en el personal administrativo	3,84	,374	25
La gestión municipal promueve elevar el autoestima en los servidores municipales.	3,96	,200	25
Se observa que los servidores municipales cuentan con un autoestima elevado	3,96	,200	25
El autoestima en los servidores municipales es importante para el cumplimiento de sus funciones.	3,92	,277	25



**CUADRO DE VALIDACION DE LA VARIABLE: FACTORES MOTIVACIONALES**

Nombres y Apellidos del experto a validar: **Mg. ANGEL CRISTOBAL MAMANI CALLACONDO**


Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		Opción de Respuesta					
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NUNCA	CASI NUNCA		CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
1	X		X		X		X							
2	X		X		X		X							
3	X		X		X		X							
4	X		X		X		X							
5	X		X		X		X							
6	X		X		X		X							
7	X		X		X		X							
8	X		X		X		X							
9	X		X		X		X							
10	X		X		X		X							
11	X		X		X		X							
12	X		X		X		X							
13	X		X		X		X							
14	X		X		X		X							
15	X		X		X		X							
16	X		X		X		X							
17	X		X		X		X							
18	X		X		X		X							
19	X		X		X		X							
20	X		X		X		X							

Tacna, 07 de Junio del 2018



-----  
Mg. ANGEL CRISTOBAL MAMANI CALLACONDO

**ACTA DE VERIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE: FACTORES INSTITUCIONALES**

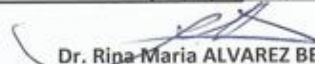
ASPECTOS A VALIDAR	B (61-100%)	R (21-60%)	D (0 - 20%)	OBSERVACIONES
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas	X			
2. Los Ítems permiten lograr a los objetivos de la investigación	X			
3. Los Ítems tienen adecuado alcance de ciencia y tecnología	X			
4. Los Ítems están organizados en forma lógica	X			
5. El instrumento es adecuado para valorar la cantidad y calidad	X			
6. Hay coherencia entre dimensiones, dimensiones e indicadores	X			
7. El instrumento es adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación	X			
8. El instrumento posee consistencia en aspectos teóricos-científicos	X			
9. La metodología y estrategia responde al propósito de diagnóstico.	X			
<b>VALIDEZ</b> (marcar con x en la casilla que corresponda de acuerdo con su apreciación)				
APLICABLE	X	NO APLICABLE		<b>VALIDADO POR</b> Mg. ANGEL CRISTOBAL MAMANI CALLACONDO
ES CORRECTO Y ES APLICABLE				
FECHA DE ELABORACIÓN	T/04/06/2018			FIRMA 
FECHA DE VALIDACION	T07/06/2018			

**Leyenda B:** Bueno **R:** Regular **D:** Deficiente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA – 2018.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
RENDIMIENTO LABORAL	FACTORES INTERNOS	Liderazgo	Se promueve el tipo de liderazgo transformador en la institución municipal.															
			Los servidores municipales muestran lealtad al líder municipal.															
			El líder de las unidades orientan y conducen al logro de las metas trazadas por la institución municipal															
		Estructura Organizacional	La comuna municipal muestra el organigrama funcional de las distintas unidades.															
			La comuna municipal muestra el organigrama nominal de las distintas unidades.															
			Los servidores comunales se encuentran ubicados según sus funciones profesionales.															
		Cultura Empresarial	La comuna municipal promueve la práctica de una cultura de brindar un servicio de calidad al usuario															
			La gestión comunal promueve la práctica de una cultura del buen servicio al usuario.															
			Los servidores municipales muestran sus capacidades para un buen servicio a la comunidad.															

  
 Dr. Rina Maria ALVAREZ BECERRA  
 DNI N° 00425041

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RENDIMIENTO LABORAL	FACTORES EXTERNOS	Factores Familiares	Los servidores municipales en cumplimiento de sus funciones muestran problemas familiares															
			Los problemas familiares en los servidores municipales retrasan el cumplimiento de sus labores															
			Los problemas familiares no permiten el buen rendimiento laboral en los trabajadores comunales.															
		Factores Ambientales e Higiene	La comuna municipal muestra limpieza orden y seguridad en las unidades de trabajo.															
			Se promueve en los servidores, la práctica de la seguridad e higiene en desempeño de las funciones															
			La comuna municipal cuenta con el plan ambiental con la participación de las unidades de trabajo.															

  
 Dr. Rina Maria ALVAREZ BECERRA  
 DNI N° 00425041



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RENDIMIENTO LABORAL	FACTORES INTERNOS	Liderazgo	Se promueve el tipo de liderazgo transformador en la institución municipal.															
			Los servidores municipales muestran lealtad al líder municipal.															
			El líder de las unidades orientan y conducen al logro de las metas trazadas por la institución municipal															
		Estructura Organizacional	La comuna municipal muestra el organigrama funcional de las distintas unidades.															
			La comuna municipal muestra el organigrama nominal de las distintas unidades.															
			Los servidores comunales se encuentran ubicados según sus funciones profesionales.															
		Cultura Empresarial	La comuna municipal promueve la práctica de una cultura de brindar un servicio de calidad al usuario															
			La gestión comunal promueve la práctica de una cultura del buen servicio al usuario.															
			Los servidores municipales muestran sus capacidades para un buen servicio a la comunidad.															

Dr. Luis Asuncion LOPEZ PUYCAN  
DNI N°

60



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RENDIMIENTO LABORAL	FACTORES EXTERNOS	Factores Familiares	Los servidores municipales en cumplimiento de sus funciones muestran problemas familiares															
			Los problemas familiares en los servidores municipales retrasan el cumplimiento de sus labores															
			Los problemas familiares no permiten el buen rendimiento laboral en los trabajadores comunales.															
		Factores Ambientales e Higiene	La comuna municipal muestra limpieza orden y seguridad en las unidades de trabajo.															
			Se promueve en los servidores, la práctica de la seguridad e higiene en desempeño de las funciones															
			La comuna municipal cuenta con el plan ambiental con la participación de las unidades de trabajo.															



Dr. Luis Asuncion LOPEZ PUYCAN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
RENDIMIENTO LABORAL	FACTORES INTERNOS	Liderazgo	Se promueve el tipo de liderazgo transformador en la institución municipal.																
			Los servidores municipales muestran lealtad al líder municipal.																
			El líder de las unidades orientan y conducen al logro de las metas trazadas por la institución municipal																
		Estructura Organizacional	La comuna municipal muestra el organigrama funcional de las distintas unidades.																
			La comuna municipal muestra el organigrama nominal de las distintas unidades.																
			Los servidores comunales se encuentran ubicados según sus funciones profesionales.																
		Cultura Empresarial	La comuna municipal promueve la práctica de una cultura de brindar un servicio de calidad al usuario																
			La gestión comunal promueve la práctica de una cultura del buen servicio al usuario.																
			Los servidores municipales muestran sus capacidades para un buen servicio a la comunidad.																

Dr. Nicolas Fidel CALDERON URRIOLA  
DNI N° 00440157

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: VALIDACION DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
RENDIMIENTO LABORAL	FACTORES EXTERNOS	Factores Familiares	Los servidores municipales en cumplimiento de sus funciones muestran problemas familiares															
			Los problemas familiares en los servidores municipales retrasan el cumplimiento de sus labores															
			Los problemas familiares no permiten el buen rendimiento laboral en los trabajadores comunales.															
	Factores Ambientales e Higiene	La comuna municipal muestra limpieza orden y seguridad en las unidades de trabajo.																
		Se promueve en los servidores, la práctica de la seguridad e higiene en desempeño de las funciones																
		La comuna municipal cuenta con el plan ambiental con la participación de las unidades de trabajo.																

Dr. Nicolas Fidel CALDERON URRIOLA  
DNI N° 00440157



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** VALIDACION DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama - 2018.

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA-2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** ALVAREZ BECERRA, Rina Maria

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:** Doctor en educación con mención en gestion.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

  
Dr. Rina Maria ALVAREZ BECERRA  
DNI N° 00425041

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** VALIDACION DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama - 2018.

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA-2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** LOPEZ PUYCAN, Luis Asuncion

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo



Dr. Luis Asuncion LOPEZ PUYCAN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: VALIDACION DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL**

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama - 2018.

**DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA-2018**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: CALDERON URRIOLA Nicolas Fidel**

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

Dr. Nicolas Fidel CALDERON URRIOLA  
DNI N° 00448157

56

### FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO RENDIMIENTO LABORAL

1. Título	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Instrumento de valoración de la Variable Rendimiento Laboral
2. Autores	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	CPC. Charles Julio, GONZALES LOPEZ – Guido Ivan, CRUZ LAYME
3. Lugar de procedencia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Tacna Perú
5. Adaptación, Revalidación	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Adaptado de cuestionario, instrumento que nos brindará información y orientación sobre las teorías que sostienen los Factores Motivacionales aplicados en la municipalidad distrital de Sama.
6. Tipo general	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	Psicométrico
7. Formas (individual o grupal)	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	Grupal
8. Manual: Cuestionario.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Cuestionario
9. Tiempo necesario, calculado o esperado	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20 minutos
10. Validación	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Juicio de expertos: Dr. Santos Santiago Franco León
11. Confiabilidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Tiene una fiabilidad de .785 según alfa de Cronbach
12. Definición (conceptual) del cuestionario: variable, dimensiones.	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	El rendimiento laboral o productividad es la relación que existe entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía (BAE, 2005:98), tiene como dimensiones a los Factores Internos: Liderazgo, Estructura Organizacional y Cultura empresarial y Factores Externos: Factores familiares y factores ambientales e higiénicos.
13. Instrucciones para administrar, calificar e interpretar.	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Se entrega a servidor municipal (Alcalde, funcionarios y servidores administrativos) un cuestionario y se le instruye para que pregunten con completa libertad si existe alguna duda. Posterior responden de manera anónima.
14. Poblaciones de referencia, normas,	La población de estudio para la presente investigación, estará integrado por trabajadores de Municipalidad distrital de la Yaras (40), Agencia municipal Vila Vila (10), Agencia Municipal de Morro Sama (4) y del CPM Boca del Rio (30). Haciendo un total de 84 trabajadores municipales.															
15. Referencias bibliográficas,	Chiavenato, A. (1999), Monteagudo, L. et al. (2014), Moorhead, C. y. (1998), Motowido, K. (2003). Pereyra, M. (2014).															

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

### BASE DE DATOS DE LAS VARIABLE

LIDER2	Numérico	2	0	es muestran l	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
LIDER3	Numérico	2	0	al logro de la	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
ESTRUCORG4	Numérico	2	0	rganigrama f	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
ESTRUCORG5	Numérico	2	0	rganigrama i	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
ESTRUCORG6	Numérico	2	0	tran ubicado	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
CULEMP7	Numérico	2	0	de una cultura	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
CULEMP8	Numérico	2	0	áctica de una	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
CULEMP9	Numérico	2	0	is capacidade	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
FACFA10	Numérico	2	0	ento de sus fu	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
FACFA11	Numérico	2	0	s municipales	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
FACFA12	Numérico	2	0	uen rendimie	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
FACTAM13	Numérico	2	0	eza orden y se	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
FACTAM14	Numérico	2	0	le la segurida	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
FACTAM15	Numérico	2	0	mbiental con l	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada

## Análisis de fiabilidad

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos a	0	,0
	Total	25	100,0

- b. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	15

### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Se promueve el tipo de liderazgo transformador en la institución municipal.	3,72	,458	25
Los servidores municipales muestran lealtad al líder municipal.	3,80	,408	25
El líder de las unidades orientan y conducen al logro de las metas trazadas por la institución municipal	3,80	,408	25
La comuna municipal muestra el organigrama funcional de las distintas unidades.	3,88	,332	25
La comuna municipal muestra el organigrama nominal de las distintas unidades	3,92	,277	25

Los servidores comunales se encuentran ubicados según sus funciones profesionales.	3,92	,277	25
La comuna municipal promueve la práctica de una cultura de brindar un servicio de calidad al usuario	3,96	,200	25
La gestión comunal promueve la práctica de una cultura del buen servicio al usuario.	3,96	,200	25
Los servidores municipales muestran sus capacidades para un buen servicio a la comunidad.	4,00	,000	25
Los servidores municipales en cumplimiento de sus funciones muestran problemas familiares	4,00	,000	25
Los problemas familiares en los servidores municipales retrasan el cumplimiento de sus labores	4,00	,000	25
Los problemas familiares no permiten el buen rendimiento laboral en los trabajadores comunales.	4,00	,000	25
La comuna municipal muestra limpieza orden y seguridad en las unidades de trabajo.	4,00	,000	25
Se promueve en los servidores, la práctica de la seguridad e higiene en desempeño de las funciones	4,00	,000	25
La comuna municipal cuenta con el plan ambiental con la participación de las unidades de trabajo.	3,88	,332	25

**CUADRO DE VALIDACION DE LA VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL**

Nombres y Apellidos del experto a validar: Mg. ANGEL CRISTOBAL MAMANI CALLACONDO


Ítem	CRITERIOS A EVALUAR												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		Opción de Respuesta					
	No	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE		SIEMPRE
1	X			X		X		X						
2	X			X		X		X						
3	X			X		X		X						
4	X			X		X		X						
5	X			X		X		X						
6	X			X		X		X						
7	X			X		X		X						
8	X			X		X		X						
9	X			X		X		X						
10	X			X		X		X						
11	X			X		X		X						
12	X			X		X		X						
13	X			X		X		X						
14	X			X		X		X						
15	X			X		X		X						
16	X			X		X		X						
17	X			X		X		X						
18	X			X		X		X						
19	X			X		X		X						
20	X			X		X		X						

Tacna, 07 de Junio del 2018

  
 -----  
 Mg. ANGEL CRISTOBAL MAMANI CALLACONDO



**ACTA DE VERIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE:  
RENDIMIENTO LABORAL**


ASPECTOS A VALIDAR	B (61-100%)	R (21-60%)	D (0 – 20%)	OBSERVACIONES
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas	<b>X</b>			
2. Los ítems permiten lograr a los objetivos de la investigación	<b>X</b>			
3. Los ítems tienen adecuado alcance de ciencia y tecnología	<b>X</b>			
4. Los ítems están organizados en forma lógica	<b>X</b>			
5. El instrumento es adecuado para valorar la cantidad y calidad	<b>X</b>			
6. Hay coherencia entre dimensiones, dimensiones e indicadores	<b>X</b>			
7. El instrumento es adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación	<b>X</b>			
8. El instrumento posee consistencia en aspectos teóricos-científicos	<b>X</b>			
9. La metodología y estrategia responde al propósito de diagnóstico.	<b>X</b>			
<b>VALIDEZ</b> (marcar con x en la casilla que corresponda de acuerdo con su apreciación)				
APLICABLE	<b>X</b>	NO APLICABLE		<b>VALIDADO POR</b>  Mg. ANGEL CRISTOBAL MAMANI CALLACONDO
<b>ES CORRECTO Y ES APLICABLE</b>				
FECHA DE ELABORACIÓN	<b>T/04/06/2018</b>			<b>FIRMA</b> 
FECHA DE VALIDACION	<b>T07/06/2018</b>			

**Legenda B: Bueno R: Regular D: Deficiente**

## CONSTANCIA DE VALIDEZ

Yo, Mg. **ANGEL CRISTOBAL MAMANI CALLACONDO**, En mi carácter de experto en validación de instrumentos de investigación, dejo constancia de haber leído y revisado los instrumentos para la recolección de datos del tesis de investigación que desarrolla los autores GONZALES LOPEZ, Charles Julio y CRUZ LAYME, Guido Iván con la tesis titulada: Influencia de los Factores Institucionales en el Rendimiento Laboral de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama - 2018, para obtener el post grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo.

Tacna, 07 de Junio del 2018



---

Mg. ANGEL CRISTOBAL MAMANI CALLACONDO

## Matriz de consistencia

**TITULO** "INFLUENCIA DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRTIAL DE SAMA AÑO 2018"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOS
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo es la relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama 2018?</p>	<p><b>Hipotesis General</b></p> <p>Existe una relación directa entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama 2018.</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama 2018.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Factores Motivacionales</p>	<p>Organizacionales</p> <p>Psicosociales</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Infraestructura</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Motivacional</p> <p>Autoestima</p>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>Correlacional - Descriptivo</p> <p><b>Tipe</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Poblacion:</b></p> <p>84 trabajadores</p> <p><b>Tecnicas:</b></p> <p>Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b></p> <p>a. Método de Lickert</p> <p>b. Estadísticas media, desviación estándar.</p> <p>c. Gráficos de barra doble</p> <p>d. Gráfico de nube de puntos</p> <p>e. Coeficiente de correlación r Pearson</p> <p>f. Prueba de Chi cuadrado</p> <p>g. T de Student de la significancia del coeficiente de correlación r Pearson.</p>
<p><b>Problemas Especificos</b></p> <p>¿Cómo es la relación entre de los factores motivacionales y los factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama 2018?</p>	<p><b>Hipotesis especificas</b></p> <p>Existe una relación directa entre los factores motivacionales y los factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama 2018.</p>	<p><b>Objetivos Especificos</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores motivacionales y los factores internos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama 2018.</p>	<p>Variable Dependiente</p>	<p>Factores Internos</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Estructura Organizacional</p> <p>Cultura Empresarial</p>	
<p>¿Cómo es la relación entre los factores motivacionales y los factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama 2018?</p>	<p>Existe una relación directa entre los factores motivacionales y los factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama 2018.</p>	<p>Determinar la relación entre los factores motivacionales y los factores externos de los servidores administrativos de la municipalidad distrital de Sama 2018.</p>	<p>Rendimiento Laboral</p>	<p>Factores Externos</p>	<p>Factores familiares</p> <p>Factores ambientales e Hig.</p>	

- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

" Año del Diálogo y Reconciliación Nacional "

Tacna, 23 de abril de 2018

SEÑOR:  
**WILSON BERTOLOTTO TICONA**  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Sama

Presente.-

**ASUNTO:** **Solicita autorización para aplicación de Instrumentos de**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA  
**RECIBIDO**  
Fecha: **23 ABR 2018**  
N° Registro: **918**  
Firma: 

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle nuestro cordial saludo y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que los suscritos están realizando el diseño de tesis en el Post Grado Magister en Gestión Pública en la Universidad particular "César Vallejo". Donde vengo realizando el trabajo de investigación titulado, "INFLUENCIA DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA - 2017, razón por lo cual solicito a usted el permiso correspondiente para la aplicación de los Instrumentos de autoevaluación (02) al personal Funcionarios, administrativos y demás trabajadores de vuestra Institución.

Seguro de contar con vuestra venia, reiteramos el saludo de aprecio y consideración distinguida

Atentamente,

  
CPC. CHARLES GONZALEZ LOPEZ  
CONTADOR PUBLICO  
M.A. 13408

  
CPC. JAVIER CRUZ TAYME  
CONTADOR PUBLICO  
M.A. 13408





Sama, 24 de Abril 2018

**CARTA N° 013-2018-GM/MDS-T.**

Señores:  
CPC. CHARLES JULIO GONZALES LOPEZ  
CPC. IVAN CRUZ LAYME

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.  
REFERENCIA: CARTA S/N REG. 918 DE FECHA 23.04.2018

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de saludarlos; y a la vez se le AUTORIZA la aplicación de los instrumentos para el diseño de su tesis en el Post Grado Magister en Gestión Pública en la universidad particular "Cesar Vallejo", "INFLUENCIA DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAMA - 2017; para la autoevaluación del personal administrativo de la institución.

Sin otro particular, esperamos ser de gran ayuda en su carrera profesional.

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA  
  
Abog. Martha Evelyn Castro Bravo  
GERENTE MUNICIPAL

Cc Archivo.