



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Comunicación efectiva y motivación organizacional en trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rodríguez López, Lenin Jefferson (ORCID: 0000-0002-1933-7549)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por brindarme la vida y la salud. Así mismo a mis seres queridos mi padre Ananías Vidal Rodríguez Atilano, mi madre Marina López Vega, y finalmente a mis hermanos: José y Shirley, que con su esfuerzo y comprensión y apoyo moral me brindaron el esfuerzo para lograr este reto útil.

Lenin Jefferson.

Agradecimiento

Mi gratitud y reconocimiento a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de realizar mi tesis de Maestría en Gestión Pública. Al Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín, mi sincero agradecimiento por su apoyo como asesor durante la elaboración de la tesis de investigación y finalmente, mi sincero agradecimiento a la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, por la colaboración y participación durante el proceso de aplicación de la presente tesis de investigación

El autor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y Diseño de investigación	16
3.2. Variable y operacionalización	17
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de Datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.	23
Tabla 2: Nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.	24
Tabla 3: Correlación por dimensiones.	25
Tabla 4: Prueba de normalidad.....	26
Tabla 5: Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman.....	27

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021. Con respecto a la metodología la investigación fue tipo básica y de diseño no experimental con tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 70 trabajadores del régimen 276 de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca y la muestra estuvo conformado por los 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca que fueron encuestados de manera censal. Se utilizó la técnica de la encuesta y elaboró dos cuestionarios para ambas variables la comunicación efectiva y la motivación organizacional. Los principales resultados fueron que la comunicación efectiva fue evaluada como 60.0% regular, 21.4% bueno y 18,6% malo. Asimismo, la motivación organizacional fue medida como 54.3% medio, 24.3% alto y 21.4% bajo. Por otro lado, existe relación significativa entre las dimensiones intrapersonal, interpersonal y social. La principal conclusión fue que existe relación entre las variables con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,700 significativa en el nivel 0,01.

Palabras clave: Comunicación efectiva, Motivación organizacional, trabajadores

Abstarct

The objective of the research was to determine the relationship between effective communication and organizational motivation in workers of the District Municipality of Nueva Cajamarca, 2021. Regarding the methodology, the research was basic type and non-experimental design with correlational descriptive type. The population was made up of 70 workers from the 276th regime of the Nueva Cajamarca District Municipality and the sample was made up of 70 workers from the Nueva Cajamarca District Municipality who were surveyed in a census manner. The survey technique was used and two questionnaires were developed for both variables: effective communication and organizational motivation. The main results were that effective communication was evaluated as 60.0% regular, 21.4% good and 18.6% bad. Likewise, organizational motivation was measured as 54.3% medium, 24.3% high and 21.4% low. On the other hand, there is a significant relationship between the intrapersonal, interpersonal and social dimensions. The main conclusion was that there is a relationship between the variables with a Spearman Rho coefficient of 0.700 significant at the 0.01 level.

Keywords: Effective communication, Organizational motivation, workers

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, 46% de los empleados europeos sienten que sus directivos no aprecian su talento. Según la revista especializada Equipos & Talento (2019), Indica que un tercio de los trabajadores europeos está insatisfecho con la calidad del liderazgo, lo que nuevamente apunta a una desconexión significativa entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, el 61% de los encuestados siente que su superior directo los valora más porque los conoce mejor y apoya su causa. Esto indica que las personas que trabajan de cerca tienen mejores relaciones, lo que a su vez puede conducir a una mejor calidad del trabajo y una mayor productividad. Según Benito (2021), directora de Comunicación Corporativa de ATREVIA en Madrid, señala que la comunicación efectiva puede haberse afectada si se realizan cambios bruscos, rápida percepción del habla y los métodos de llegar al cliente, es por ello es fundamental tener una manera del habla correcta y una escucha activa tomando en cuenta la sensibilidad para captar lo que necesita o espera el público.

En el Perú, el motivo para una institución pública es brindar servicios al usuario considerándose de mayor impacto social en las I.P. (Instituciones públicas). En la actualidad, la comunicación en las organizaciones públicas se describe a través de la comunicación limitado y, además, se ha analizado y observado menos como un medio estratégico para anteponer una organización pública a la sociedad. Por tanto, debe entenderse que la comunicación no es solo un medio de apoyo en que se deben efectuar dentro de la empresa, sino que debe manejar con éxito, el dialogo entre los miembros de la organización se crean a través de la comunicación dentro de la empresa. organización, asignación de puestos de trabajo, creación de obligaciones y ayuda a incrementar el sentido de pertenencia a la empresa.

De tal manera según Mendoza (2020) señala que la comunicación el 10% es verbal, el 50% es corporal y finalmente el 40% es por el tono de voz, es por ello que la comunicación suele presentar problemas al momento de transmitir la intensidad de

una persona, siendo sumamente importante iniciar la conversación con una sonrisa, escuchar y observar los gestos para iniciar una conversación.

Cada persona dedica su máximo tiempo a sus organizaciones, de acuerdo a la carga laboral y el trabajo que realiza para la entidad considerándose de gran importancia que el trabajador dedique en mayor parte el tiempo y actividades al puesto de trabajo, es desde ahí que nace el interés por promover los diferentes aprendizajes, Según Chiavenato (2009), “las personas pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones, en un centro de trabajo que constituye su habitad”.

Es fundamental no olvidar que cualquier institución que este conformado por colaboradores, se deben considerar que ellos son el impulso de la institución y no considerándose imples colaboradores. En otras palabras, son personas que tienen luchas por su familia, dinero, salud, desarrollo, etc. y llegan al centro del negocio con cada una de estas inquietudes. Es así que, el Estado Peruano durante el año 2002, difundió la Ley N ° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, la considera obtener un nivel de eficiencia en las agencias gubernamentales para servir mejor a los ciudadanos mejorando los servicios públicos.

A nivel local el Gobierno Regional San Martín (2016) la comunicación es el mecanismo de mayor importancia el cual desenvuelve las relaciones entre personas, por lo tanto, los elementos que contribuyen a fomentar su integración son la motivación y el desarrollo personal, con la finalidad de aumentar la eficiencia del trabajo en equipo dentro de una organización rescatando así la información entre los trabajadores considerando aspectos que no interrumpen el flujo de información que sea transmitido. Actualmente en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, encontramos un problema de falta de comunicación efectiva dentro del personal que labora. También se observa un trato diferencial entre los empleados, que forman grupos preferidos, desatendidos y discriminatorios, que inciden negativamente en su desempeño, así como los que no son favorecidos, tienen muchas quejas y no son apoyados simplemente porque les agradan. Esto ha hecho que el segundo problema encontrado es la falta de motivación laboral, debido a la reducción de

personal, haciendo que sus colaboradores cumplan otras obligaciones que a las cuales no estaban asignadas; el incremento de carga de trabajo y responsabilidad crea un ambiente muy desfavorecido para el colaborador, el cual reduce su desempeño laboral.

Teniendo como base la realidad problemática mencionada inicialmente, se formuló el **problema general** de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021?, ¿Cuál es el nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021? , ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021?

En la Justificación de la investigación se indica las razones por las cuales se han realizado esta investigación, a través de ello debemos demostramos el estudio es necesario e importante. De igual manera Méndez (2012) nos menciona que es importante para la investigación justificar la teoría, práctica, metodológica, social y conveniencia. En ese sentido se presenta las siguientes justificaciones de esta investigación: La investigación se justifica por conveniencia, Porque encuentra la existencia entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, ya que son dos aspectos fundamentales para tener un buen clima laboral dentro de la organización. Por otro lado, tenemos el ámbito en relevancia social, se considera que los resultados obtenidos lograron, favorecer a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca por lo cual los beneficiados serán los mismos trabajadores de dicha organización. En el aspecto teórico, a través del análisis realizado se comprendió los contenidos conceptuales que proporcionan información sobre las tendencias actuales en la comunicación efectiva y la motivación organizacional, proporciona conocimiento y base para estudios futuros

y mejorará el entorno de trabajo en la organización. En el aspecto práctico, la información obtenida la condición actual sobre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca para la práctica e implementación de estrategias se desarrollaron una comunicación efectiva surgen de los resultados que obtendremos en este estudio, ya que estos resultados pueden servir de base para los investigadores que quieran desarrollar temas de investigación más profundos. Finalmente, en el criterio metodológico, la de recolección de datos que es tan bajo criterio de confiabilidad y validez, se elaboró y aplicó un instrumento de tallado respecto a la comunicación efectiva y la motivación organización. Servirá como guía para investigadores, debido que proporcionará sugerencias e información a la problemática.

De acuerdo a la problemática encontrada, se elaboró los siguientes objetivos teniendo como **objetivo general**: Determinar la relación entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021 y como **objetivos específicos**: Conocer el nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021. Medir el nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021. Identificar la relación entre las dimensiones de la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

Como **hipótesis general**: Hi: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021. Y como **específicas**: H1: El nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021, es bueno. H2: El nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021, es alto. H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a estas variables de investigación, se han verificado investigaciones en diversos ámbitos. a **Nivel Internacional**. Según González (2014), en su investigación de maestría de tipo Campo, de diseño documental, con un total de población de 48 trabajadores y una muestra de 20 policías, en donde se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que a través del cuestionario aplicado al personal del Departamento de Personal de la Policía Estatal Carabobo, se encontró que la comunicación entre compañeros está presente, lo cual es positivo, el 70% de los encuestados creen tener buena comunicación con sus compañeros, el 30% no está conforme con estos criterios. Sin embargo, para el personal de la Dirección de RR. HH de la Policía Estatal Carabobo, coinciden que cuentan con excelentes dotes de comunicación y está perfectamente identificado con este cuerpo policial.

De igual manera Giovannone (2011), en su investigación tesis de maestría fue tipo empírico, de diseño descriptivo, con una población total de 248 trabajadores activos y una muestra de 104 participantes, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario concluyó que, los trabajadores se sientan motivados, ya que más del 90% de las veces son libres para hacer y organizar su trabajo a su manera; que el jefe reconozca que estos trabajos se hacen bien, del tipo de tareas y actividades que realiza en el cargo, y que tienen cierto grado de responsabilidad. Es importante señalar que todas las situaciones con una frecuencia entre el 90% y el 100% son aquellas que intentan medir factores motivacionales. En general, se observó que frecuencias superiores al 83% producen satisfacción en todas las situaciones en las que se miden estímulos, lo que nos permite decir que aquellos factores que Herzberg considera importantes son factores de estímulo. sigue siendo válido hasta el día de hoy.

De igual manera Estevez & Estevez (2021), en su artículo científico de tipo básica y diseño descriptivo con un total de población y muestra de 100 estudiantes internistas. Se aplicó como técnica la entrevista y la observación, finalmente se

utilizó el cuestionario como instrumento (formulario). Concluyó que no todos los estudiantes han recibido algún tipo de curso de comunicación como parte de la enseñanza de la cátedra de comunicación médico paciente debido a que presenta un carácter optativo, teniendo en cuenta que los alumnos con formación en comunicación presentan una mayor sensibilidad hacia los pacientes durante la entrevista.

De igual manera Ortiz (2012), en su investigación de maestría de tipo explorativa con diseño descriptivo, con un total de población 49 colaboradores y la muestra de 33 colaboradores. Se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento el cuestionario, se concluyó que los resultados obtenidos que en canal 27 se necesita el uso de tableros que anuncien la comunicación interna, el cual transmita de forma descendiente la información a cada área de trabajo y por consiguiente a sus trabajadores

Así mismo se encontró trabajos de investigación a **Nivel Nacional**: Según Herrera, (2017) tesis de maestría. La investigación fue de tipo básica con diseño no experimental, de alcance descriptivo, correlacional, con una población 168 colaboradores y muestra 85, así mismo se utilizó como técnica la revisión documentaria, como instrumento se utilizó la encuesta. Concluye que: En cuanto a los resultados, se aceptó la hipótesis general propuesta demostrando existencia en relación positiva y directa en las dos variables de estudio (motivación organización y compromiso labora), obtenida de los trabajadores de la SUNAT Lima 2015, se obtuvo un resultado de Rho de Spearman 0.028, menor a 0.05, el cual indica la asociación de las variables estudiadas. Por ello, se obtuvo una correlación de 0,238, considerándose, un nivel bajo de correlación positiva.

Según Talledo (2019), en su artículo científico, la investigación fue de tipo aplicada, con un diseño de investigación NO experimental de forma transaccional – correlacional, con un total de población de 389 colaboradores, con una muestra de 193 colaboradores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el

cuestionario concluyó que, existe relación entre la motivación y compromiso laboral, en conductores de Transporte personal, obteniendo un RHO de Spearman de 0,992, obteniendo porcentajes en el nivel de motivación laboral de 64,59% eficientes, 34,02% fueron regular y finalmente 1,38% deficiente, en cambio para el compromiso laboral fueron los siguientes 21,24% eficiente, 73,75% regular y por ultimo 5,01% deficiente.

Según Rodríguez (2016) tesis de maestría. El tipo de esta investigación es deductivo, no experimental, es básica y de diseño descriptivo correlacional transversal, según su naturaleza es una investigación cuantitativa, con una población conformada por 150 colaboradores y la muestra de 108 en donde se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que: según resultados determino el 58,30% de colaboradores, señalan un nivel medio del 38.80% para el clima laboral, en cambio el 1,90% lo perciben con un nivel alto. Por lo tanto, existe una inclinación negativa donde afirma que el clima organizacional presenta problemas para la Municipalidad de los Olivos, en ese sentido deben realizar acciones enmendadoras. Con relación a la variable de estudio motivación laboral, los colaboradores indicaron un nivel medio del 52,80%, un nivel bajo del 44,40% y finalmente un nivel alto de 2,80%. En este contexto, tuvieron una correlación de las variables de estudio de 0.714, indicando un nivel de correlación alta y positiva, de esta forma mejora el clima organizacional y la motivación de los colaboradores.

En el **Nivel local** se encontraron las siguientes investigaciones: Tal es el caso de: Flores (2019) en su investigación de maestría tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, con un total de población 1000 contribuyentes y una muestra de 80, donde se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que, la relación de la motivación laboral y la atención al contribuyente es positiva débil, así lo indica el resultado Rho de Spearman de 0,203 siendo un porcentaje 4,66% de correlación positiva débil, según el p valor obtenido del 0,157 es mayor al 0,05, en este sentido acepto lo planteado por la hipótesis nula.

De igual manera para el nivel de motivación laboral es del 54%, debido a que los trabajadores presentan incumplimiento de pago, inadecuados ambientes laborales y poco favorable, obteniendo así falta de capacidades incentivos, incumplimiento hacia sus superiores

Según Reátegui (2017) en su investigación de maestría, tipo básico con un diseño correlacional de corte transversal, con una población y muestra de 19 docentes, donde se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que la relación de dimensiones de salario, beneficio existen en favor al desempeño laboral de la II.EE N° 0176 Ricardo Palma, en el CCPP de Huingoyacu, obteniendo un coeficiente Pearson de (0,634), y una relación media positiva de igual manera existe un coeficiente de 0,042 de determinación en las dimensiones, salarios y beneficios optando alrededor del 40% de los empleados de la II.EE

Según Sajamí (2015) en su investigación de maestría tipo básica con un diseño descriptivo-correlacional, con un total de población de 52 trabajadores administrativos que realizan atención al público, así mismo se consideró como población de estudio a 988 personas, como muestra de usuarios representada por 61 personas, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyó que el personal que atiende al público usuario, demuestra una motivación extrínseca, obteniendo un nivel medio del 34%, existiendo pequeñas indicaciones hacia el nivel bajo de satisfacción del 29%. En cuanto a la motivación intrínseca de las personas, también se encuentra principalmente en el medio del nivel de satisfacción e insatisfacción, existiendo una inclinación de nivel medio de satisfacción en 34% y el 27% se encuentran satisfecho, considerando los resultados como información consistente, y que no destacan aspectos importantes de satisfacción, en ese sentido solo se muestran preocupaciones por el nivel regular obtenido por la comunicación entre colaboradores

Las teorías que sustentan esta investigación se centran en las variables de investigación de estudio: Para la **Comunicación efectiva**, busca que el remitente

del mensaje lo haga de manera clara y directa y sin lugar a confusión o malentendidos, y solicite que el destinatario del mensaje trate la información que pueda comprender y expresar su opinión sobre el mensaje comprensible. Según De la Cruz (2014). Afirma que es un procedimiento complejo caracterizado en múltiples elementos (cultura, proximidad de interlocutores, estado de ánimo, etc.). A pesar de las diferencias entre diferentes personas, Hay factores frecuentes que permiten que se lleve a cabo el proceso de comunicación. Según el autor Sotillo (2015) indica que la comunicación es la mejor vía que nos permite generar confianza, eficacia, respeto y felicidad, tanto en el trabajo como en otros aspectos de la vida. En términos generales la comunicación efectiva, lo que importa en este proceso no es lo que yo digo, sino lo que entienden los demás.

En la actualidad la magnitud de la crisis global provocada por el coronavirus ha obligado a varios actores (estados, pobladores, fuerzas armadas, etc.) Tomar medidas para adaptarse y responder adecuadamente a los desafíos de esta pandemia. Uno de estos desafíos es el aspecto de la comunicación, pues lograr una transmisión clara y sencilla del mensaje no es una tarea fácil, requiere de una importante gestión teórica y práctica, así como de los recursos económicos y tecnológicos que se requieren. Se deben agregar profesionales calificados, permite que los mensajes se envíen de manera efectiva dentro de un período de tiempo específico (Especial CEEAG).

Realizando una revisión de las teorías relacionadas a la investigación encontramos el tipo de comunicación, según el autor De la Cruz (2014), menciona que existen dos tipos, la comunicación verbal es un procedimiento complejo, porque se ve afectado por varios factores: experiencias, familia, cultura, aunque el idioma varía de persona a persona. Finalmente tenemos comunicación No Verbal, es cuando hay un desajuste entre los mensajes verbales y no verbales que transmitimos, a menudo confiamos en la comunicación no verbal (se dice que es un proceso de comunicación presencial, del mismo modo, la comunicación no verbal, tiene un nivel de 70% y el 90%).

De igual manera la comunicación efectiva en organizaciones, es uno de los puntos más importantes, porque desarrollan todas las actividades y proyectos que dependen de él. Si eso no funciona y no tiene un método preciso y efectivo, corre el riesgo de llegar a puntos críticos como: malentendidos, notificación incompleta de prioridad, confusión de solicitudes o cumplimiento de los estándares de los empleados, todo esto crea un ambiente organizacional tenso e ineficiente. Finalmente, encontramos 3 niveles en la comunicación a nivel organizacional: Los niveles jerárquicos, la autoridad y el estatus, la especialización y su jerga relacionada.

Es por eso que las organizaciones deben tener algún tipo de comunicación paralela, en la que se formen equipos transversales para resolver problemas., incluidos los empleados de diferentes departamentos, y esto se está convirtiendo cada vez más en un enfoque necesario para la resolución de problemas entre organizaciones. Para comunicarse de forma eficaz y decidida dentro y fuera de la empresa, es evidente que debe ser empático, paciente y hábil para saber manejar las situaciones que se presenten.

De igual manera, los procesos de la comunicación, según el autor Berlo, (1969) la comunicación la comunicación es un proceso en el que una fuente crea un mensaje que desea enviar, lo encripta y luego lo envía a través de un canal, para que el receptor pueda decodificar el mensaje para recibirlo. Tenemos: Fuente, es el origen del componente y el punto de partida sensibles a factores como habilidades, conocimientos, actitudes y sociocultural. Codificador es el que traduce el mensaje para recibir la respuesta esperada en una clave. Asume habilidades para hablar y escribir. Mensaje es el producto físico del remitente y su estructura debe incluir código, contenido y procesamiento del mensaje. Canal, es un medio de transmisión que debe ir a uno o más sentidos para la percepción. Receptor, que decodifica de una manera determinada por los procesos que el receptor realiza para sí mismo, está orientado a la fuente y al contenido de acuerdo con su nivel de desarrollo de código.

Para la presente investigación se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones de la **comunicación efectiva: Interpersonal**, para el autor Zayas (2010). Es el grado en el que el contacto humano directo se produce de forma más intensa y eficaz en la comunicación interpersonal, donde viene hacer un indicador de desempeño de las relaciones interpersonales. Finalmente, la comunicación interpersonal utiliza tres canales: verbal, vocal y visual. **Intrapersonal**, según Rodrigo (2001). Se ocupa del manejo humano de la información por parte de los individuos. Es decir, cómo se captura la información y cómo se procesa para comprenderla. Y finalmente **social** según enciclopedia online (2019) define que es la transmisión de información hacia un público objetivo mediante algún medio de comunicación positivo y masivo, así mismo se diferencia de la comunicación interpersonal, porque el receptor de los mensajes no es dirigido a un solo individuo sino a un grupo de colectividad a la cual le interesa la información.

En cuanto a la **Motivación organizacional**, Las organizaciones constan de una parte muy importante, la “Motivación organizacional”, muchas de las cuales tienden a ser olvidadas y provocan una mala comunicación y relaciones poco optimas; por otro lado, hay que decir que existen otras organizaciones cuya principal fortaleza es iniciar, mantener y orientar el comportamiento de los empleados hacia una meta, porque las empresas externas tienen un mundo competitivo, la competencia y la globalización. Según Robbins (1999). Lo define como un conjunto de aspectos físicos y psicológicos que brindan a las personas que satisfacen sus necesidades básicas, que estimulan diferentes comportamientos para lograr mejores resultados en el marco de los objetivos de la empresa de la misma manera. Según Chiavenato (2000) la motivación, Es el comportamiento humano, una relación basada en el comportamiento que surge de factores internos y externos, donde los deseos y necesidades generan la energía necesaria para motivar a los individuos a realizar actividades que los ayuden a alcanzar sus metas. Asimismo, el motivo tiene dos puntos de vista: Trabajador, la motivación conduce a la acción para satisfacer la necesidad y lograr el objetivo. Empresa, es la capacidad de hacer que los empleados también quieran hacer el trabajo.

Finalmente, según Delgado (1999) define como las indicaciones que realizan las personas, para una determinada actividad, deciden desarrollar esfuerzos que conduzcan al logro de determinadas metas y objetivos con el fin de satisfacer un determinado tipo de necesidad y / o expectativa, donde su satisfacción depende más o menos del esfuerzo que realicen y decide emprender acciones futuras.

Tal como se ha planteado varias definiciones de la motivación organizacional por diferentes autores, destacan la fuente de motivación dentro del individuo y convergen en el hecho de que las necesidades son el punto de partida a partir del cual se crean situaciones de necesidad. Establezca y defina metas que logren el éxito. Sin embargo, una vez que se satisface la necesidad, el individuo crea otras necesidades que hacen avanzar aún más las metas que desea alcanzar. En este sentido, han surgido diversas teorías de la motivación que intentan definir y explicar la motivación y contribuir a la búsqueda continua de la satisfacción de las necesidades humanas, en la que surgen las teorías.

En la Teoría jerárquica de las necesidades de Maslow. Según el autor Maslow (1964) clasifico la motivación humana dirigiéndola a una visión intrínseca del individuo y clasifico estas necesidades en dos categorías: las categorías principales, que clasifican dos niveles; primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: comida, sueño, descanso, refugio o deseo sexual; el segundo nivel: la necesidad de seguridad en la que buscamos protegernos de una amenaza o peligro. Lo consideraron una necesidad básica para garantizar la existencia y seguridad del individuo. Y el tipo de necesidades secundarias: se clasifican en tres niveles, el primer nivel: las necesidades sociales están relacionadas con el comportamiento de los individuos en la sociedad, donde hay afecto, aceptación, participación, amistad y amor; el segundo nivel: la necesidad de autoestima, que es la evaluación que un individuo hace de sí mismo. En el tercer nivel: la necesidad de autorrealización: lleva al individuo a desarrollar al máximo su potencial y a dominarse a sí mismo como ser humano.

Con respecto a la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland, este es uno de los modelos psicológicos más conocido de las necesidades humanas, especialmente en empresas y organizaciones. McClelland (1970), citado por Perilla (1998), clasificó las teorías según tres necesidades: logro, poder y afiliación. Demuestra que la necesidad insatisfecha es la fuente de tensión que impulsa los impulsos internos del personaje. Destaca los impulsos dominantes: Motivación para el logro: el individuo quiere desarrollarse y crecer. Motivación por competencia: el deseo de realizar un trabajo de alta calidad y la motivación por el poder: es el deseo de influir en las personas y cambiar situaciones. Motivación por afiliación: interactuar con personas en un entorno social.

En la teoría de equidad, fue desarrollada por Adams, esto nos enseña, que el término de los pagos deben especificar sus motivos. No mencionas que por mejorar o aumentar el salario de alguien puede tener un efecto de incentivo menor en los demás. Tal como Varela (2006). Las personas se emocionan cuando están satisfechas con lo que obtienen por el esfuerzo que realizan. En el lugar de trabajo, las recompensas por el esfuerzo se convierten en dinero. De tal manera Littlewood (2009) Elaboro un modelo de evitación a partir de las teorías de Adams y halló pruebas que los médicos en los hospitales públicos evaden el trabajo y lo realizan como Adams predijo: percepción de justicia y desobediencia. Baja satisfacción. Son los iniciadores de la evitación o la resignación psicológica.

En otras palabras, cuando las personas sienten que están siendo asistidas de forma justa, es probable que estas se sientan motivadas; que cuando las tratan de manera injusta, es fácil indignarse y resentirse. En la teoría de la equidad intenta justificar la justicia distributiva, así mismo como perciben el reconocimiento de logros y recompensas dentro de la institución. (Chiavenato, 2009).

En cuanto a la teoría de las expectativas de Vroom ha hecho una contribución significativa al mundo del trabajo y las instituciones, ya que incluye la importancia de considerar los requerimientos y necesidades de los colaboradores a la hora de

estructurar y organizar las actividades y el movimiento del trabajo. Según editorial vértice (2008) La teoría de las expectativas de Victor Vromm, establecen que los sujetos, relacionan las creencias, esperanzas y expectativas con los resultados futuros en sus vidas. Vromm sostiene que la gente debería sentirse motivada para hacer cosas que beneficien el logro del cumplimiento de una meta. Finalmente, La relevancia de la teoría actual depende del interés percibido por la individualidad y la diversidad de motivos.

En la teoría de Lawler y Porter (1967) citado por Palomo (2008). Por otro lado, la satisfacción del trabajador está en función del valor y grado de la remuneración que realmente recibe por su trabajo y, por otro lado, de la remuneración que recibe. Su teoría enfatiza la distinción entre relaciones de recompensa extrínsecas y extrínsecas en situaciones laborales, asignándoles diferentes roles en el proceso motivacional. Las recompensas extrínsecas: Son contraladas por la organización, como el salario, los ascensos, los estatutos y la seguridad, etc. Las recompensas intrínsecas: Implica satisfacer las propias necesidades, el desarrollo o las necesidades a un nivel superior. Según Ávila (2018) El modelo de motivación de Porter y Lawler, aunque más complejo que otras teorías, es sin duda una mejor representación del sistema motivacional. Para los gerentes actuales, este modelo significa que la motivación no es solo una cuestión de causa y efecto, y que las estructuras de recompensa también deben evaluarse cuidadosamente. Comienza con una planificación cuidadosa, una gestión orientada a objetivos y tareas y responsabilidades claramente definidas a través de una buena estructura organizativa.

En cuanto a la teoría del factor de Herzberg muestra que los factores que crean la insatisfacción de los empleados son fundamentalmente diferentes de los que generan satisfacción. Según Hampton, (2000). La motivación es el impulso que lleva a los individuos a comportarse en ciertas maneras efectivas a sus intereses. Así mismo Kuijk (2018). Resumen que los elementos de Herzberg, a partir de sus teorías sobre la motivación del trabador. Por otro lado, encontramos la teoría sobre

la satisfacción de los trabajadores. Esto considera que los **factores de higiene**, salarios y las condiciones laborales afectan la satisfacción del trabajador y que está relacionada a los **factores de motivación**. Dichos factores se relacionan al crecimiento, discreción y responsabilidades que se pueden dar oportunamente. De la misma forma afirma que están presentes dichos factores al momento de la eliminación de los criterios de insatisfacción, lo cual significa que no son necesariamente para la satisfacción de los empleados. Para motivar a un equipo utilizando el impulso, primero se deben abordar los factores de higiene. Al final, es una teoría basada principalmente en la motivación. Porque considera la motivación como el factor que motiva a las personas y las motiva a hacer mejor su trabajo. Por eso es preciso establecer las metas y objetivos en las instituciones y estén alineadas a los intereses de los empleados.

Así mismo como dimensiones de la motivación, se tendrá en cuenta el enfoque de Herzberg, citado en Chiavenato (2009), El motivo de la acción humana depende de dos factores estrechamente relacionados. Del mismo modo, los aspectos de la motivación consisten en: **Factores higiénicos o extrínsecos**, nos menciona que las circunstancias que envuelven a las personas a través de factores higiénicos a su vez se relacionan en los factores externos a las personas a través de necesidades básicas. **Factores motivacionales o intrínsecos**, describen al perfil del puesto y lo dirigen a sus actividades. Cuando es perfecto, aumenta enormemente la satisfacción de las personas en el lugar de trabajo.

III. METODOLOGÍA

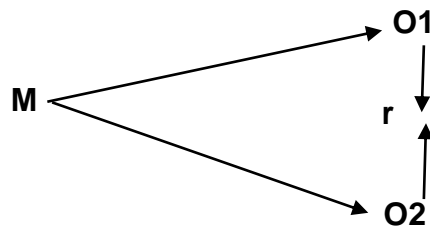
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación es de **tipo básica** con un enfoque **cuantitativo**, porque es solo para recoger información para que se pueda comprobar la hipótesis, pero no manipula las variables. Muntané (2010) lo describe como investigación teórica, dogmática o pura. Distinguiéndose porque nace en el marco teórico y se mantiene permanentemente en él, relacionándose su propósito con el propósito de desarrollar nuevo conocimiento científico sin oponerse a él de manera práctica.

Diseño de investigación

La presente investigación es No experimental, transversal correlacional, porque no se llevó a cabo una manipulación de variables; esto significa observar los fenómenos a medida que ocurren en su contexto natural y luego analizarlos. Según Toro & Parra (2006) La investigación no experimental es la investigación que se realiza sin manipulación intencional de variables, lo que permite es observar los fenómenos tal como ocurren en su medio natural, para luego analizarlos.



Dónde:

M : Muestra

O1 : Comunicación efectiva

r : Relación de las variables de estudio

O2 : Motivación Organizacional

3.2 Variables y operacionalización.

Variables:

V1: Comunicación efectiva

V2: Motivación Organizacional

Nota: La matriz de operacionalización de las variables se ubican en los anexos.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Arias (2012) lo determina como un conjunto determinado o incrementativo de elementos y propiedades comunes por lo que se profundizará en las conclusiones de la encuesta. Así mismo en la investigación la población estuvo conformada por un total de 70 trabajadores del régimen 276 de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

Criterios de selección

Inclusión:

Estará conformado por los trabajadores del régimen 276 de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca que hayan aceptado su consentimiento para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Exclusión:

Funcionarios con procesos administrativos vigentes con la entidad, funcionarios con procesos penales vigentes con la entidad, funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

Muestra

De igual manera Tamayo (2006) es realizar operaciones que estudian la distribución de determinadas características en toda la población, un sistema o un grupo de observaciones de una pequeña parte de la población en estudio". Así mismo en la presente investigación la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores (muestra censal) de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

Muestreo

Según Hernández & Carpio (2019) lo define como herramienta de la investigación científica, cuyo principal objetivo es determinar la población en

estudio. En la investigación, dado de que se trabajó con el total de la población, no fue necesario utilizar técnicas de muestreo estadístico.

Unidad de análisis: Un trabajador del régimen 276 de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica:

Se utilizará la técnica de **encuesta**, según el autor Trespalacios, Vázquez & Bello (2005), que son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

Instrumentos

Según Rodríguez (2014), los instrumentos de investigación, se convierte en la herramienta concreta y operativa que facilitara al investigador la recolección de datos. Para la presente investigación se utilizará el cuestionario y se aplicará dos instrumentos:

Instrumento 1

Variable: Comunicación Efectiva

Para la comunicación efectiva, se desarrollará con la escala de Likert, contiene 15 Ítems que consta de 5 alternativas como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). e intenta medir los indicadores Interpersonal, Intrapersonal y social, así como el nivel de comunicación efectiva dentro de la organización. La validez del instrumento será mediante el juicio de expertos que serán 3.

Instrumento 2

Variable: Motivación organizacional

Está basada en los planteamientos teóricos de **Frederick Herzberg**, elaborado con la escala de Likert, contiene 15 Ítems que consta de 5 alternativas como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). e intenta medir los factores motivacionales y de higiene planteados por el autor, así como

el nivel de motivación en general. La validez del instrumento será mediante el juicio de expertos que serán 3.

Validación

La validación de los instrumentos será realizada mediante la firma de dos expertos en maestría en Gestión Pública y por un metodólogo. Según Hernández (1991), lo define como el grado en que un instrumento, realmente mide la variable que pretende medir, esto significa que un determinado instrumento debe medir estrictamente la variable que se desea medir y no otra, aunque sea muy parecida.

Variable	N°	Especialidad	Promedio	Opinión del experto de validez
Comunicación Efectiva	1	Metodólogo	4.1	El instrumento puede ser aplicado
	2	Especialista	4.8	El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.
	3	Especialista	4.8	El instrumento es válido, puede ser aplicado.
Motivación Organizacional	1	Metodólogo	4.8	El instrumento puede ser aplicado
	2	Especialista	4.8	El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.
	3	Especialista	4.8	El instrumento es válido, puede ser aplicado.

Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: Los instrumentos, consistió en dos cuestionarios, fueron sometidos a crítica de expertos quienes tuvieron la tarea de comprobar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio, en la cual el promedio de validez deberá obtener un valor superior a 4.1, para considerar excelente y que representa un 82%. Con respecto a la primera variable de estudio tuvo un valor de 4,56, que representa el 91,33% de coincidencia entre expertos, para la segunda variable de estudio tuvo un valor de 4,8, que representa el 96% de coincidencia entre los expertos. reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Confiabilidad

Según Briones (2000) Es el nivel de confianza de la información recogida por los instrumentos y verificada a través de los resultados y son aceptables en base a los criterios seguidos al realizar el estudio.

La confiabilidad de los instrumentos desarrollados, son para recolección datos y está determinará a través del coeficiente Alpha de Cronbach, si los datos son aceptables y se muestran en la siguiente tabla.

Variable	N° de ítems	Confiabilidad
Comunicación efectiva	15	0.949
Motivación organizacional	15	0.933

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimiento

La muestra fue seleccionada teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión que se plantearon en el acápite 3.3 de este capítulo, estos criterios se establecieron debido a que, por las características del estudio, no todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, estarían en condiciones de responder las encuestas trabajadores en régimen, 728, 1057 o se encuentran en algún tipo de litigio con la entidad que sesgaría la calidad de la data (puede generar distorsión). Luego de tener claridad sobre el perfil del

encuestado, se procedió a encuestar, de manera directa y presencial a los trabajadores del régimen 276 de la Municipalidad, con los cuidados de bioseguridad.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos acopiados se utilizaron los softwares Excel y SPSS versión 25. Con el software SPSS se calcularon los estadísticos descriptivos de punto máximo, punto mínimo, media y desviación estándar; luego estos datos fueron llevados al Excel para calcular los rangos apoyados en el coeficiente de Estanones, utilizando las siguientes formulas: $\bar{x} - (0.75 \cdot \sigma)$ y $\bar{x} + (0.75 \cdot \sigma)$. Luego de este cálculo se llevaron los rangos identificados al SPSS para terminar el proceso de conversión de una escala ordinal tipo Likert a una escala de Estanones de 3 niveles. Asimismo, con el SPSS se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y las correlaciones de Rho de Spearman. Posteriormente, con esta información y con el apoyo del SPSS se generaron las tablas que se consignaron en el capítulo de resultados.

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri, 2014.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se desarrollará con transparencia y honestidad en la recolección de información por medio de las encuestas aplicadas, siendo los resultados recolectados de las encuestas, las muestras verdaderas de lo que manifiestan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca. Así mismo se maneja el anonimato de los instrumentos utilizados, se cumplirá con la norma de APA. Así mismo tenemos los principios éticos. **Beneficencia.** El resultado de la investigación permitirá al investigador un beneficio moral puesto que les brinda la oportunidad de participar en un proyecto sobre la comunicación efectiva y motivación organizacional dentro de una entidad pública. **No maleficencia.** Permite el desarrollo de las acciones donde participará el investigador no se dañará, perjudicará, ni física y ni psicológicamente. **Autonomía,** Se en plena libertad al investigador, la decisión de participar o no en el estudio. No se hará ningún trato e coacción para limitar su libertad y por ello se realizará un proceso de consentimiento informado. **Confidencialidad:** La información que se obtenga será de carácter anónimo de los participantes y sólo usada para fines del estudio. **Justicia:** Se respetará la diversidad de conceptos mencionados, no se discriminará por motivos culturales, políticos, económicos, ideológicos y sociales; con la finalidad de asumir una proporción equitativa de los riesgos y del peso del estudio.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados obtenidos, después de haber realizado el procesamiento de la información que se obtuvo de encuestar a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, con respecto a la comunicación efectiva y la motivación organizacional. A continuación, se detalla los resultados obtenidos.

4.1. Nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

Tabla 1

Nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

Escala	Rangos		Frecuencia	Porcentaje
MALO	21	51	13	18.6
REGULAR	52	68	42	60.0
BUENO	69	73	15	21.4
Total			70	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad de Nueva Cajamarca

Interpretación:

En la tabla 1 se muestran los resultados obtenidos luego del procesamiento de información recopilada mediante las encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca. Al respecto, el 60.0% de los encuestados indican que la comunicación efectiva fue regular, el 21.4% lo consideraron bueno y el 18.6% de los encuestados indicaron que es malo.

4.2. Nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

Tabla 2

Nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

Escala	Rangos		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	48	15	21.4
Medio	49	65	38	54.3
Alto	66	75	17	24.3
Total			70	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca

Interpretación:

En la tabla 2 se observa los resultados obtenidos luego del procesamiento de información recopilada mediante las encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca. Al respecto, el 54.3% de los encuestados indican que el nivel de la motivación organizacional es medio, el 24.3% lo consideraron alto y el 21.4% de los encuestados indicaron que es bajo.

4.3. Relación entre las dimensiones de la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

Tabla 3

Correlación por dimensiones

Dimensiones	Rho Spearman	Correlación	Significancia
Intrapersonal	0,562**	Correlación positiva muy baja	Si (0,01)
Interpersonal	0,658**	Correlación positiva muy baja	Si (0,01)
Social	0,624**	Correlación positiva muy baja	Si (0,01)

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

Interpretación:

En la Tabla 3, se muestra la relación entre las dimensiones de comunicación efectiva y motivación organizacional. Con respecto a la dimensión intrapersonal esta tiene una correlación positiva muy baja de Rho de Spearman de 0,562 y si es significativa. Con respecto a la dimensión interpersonal, se tiene una correlación positiva muy baja a un Rho de Spearman de 0,658 y si es significativa, y finalmente tenemos a la dimensión social que presenta una correlación positiva muy baja a un Rho de Spearman de 0,624 y si es significativa, esto significa que se a partir del resultado la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca puede tomar acciones para identificar cuáles son sus debilidades y fortalecerse.

4.4. Determinar la relación entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

Para realizar el análisis de este objetivo, se realizó primero la prueba de normalidad. Debido a que la muestra es de 70 (mayor a 50) correspondió realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 4

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación efectiva	0.304	70	0.000
Motivación organizacional	0.274	70	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario aplicado y procesado en SPSS v26

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4, se observa el nivel de significancia del coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000 que es menor a 0,05 por lo tanto para realizar la correlación entre las variables comunicación efectiva y motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca. Así mismo se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, para que de esta manera se pueda establecer la relación entre las variables

Tabla 5*Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman*

			Comunicación efectiva	Motivación organizacional
Rho de Spearman	Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación	1.000	0,700**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Motivación organizacional	Coeficiente de correlación	0,700**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado y procesado en SPSS v26

Interpretación:

En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación positiva entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

Ho: No Existe relación positiva entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.

El Resultado del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,700 equivalente a una correlación positiva y es significativa en el nivel de 0,05, por tanto, se rechaza lo planteado en la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre las variables.

Coeficiente de determinación = $(0,700)^2 = 0,49 \times 100 = 49\%$

El coeficiente de determinación indica que relación entre variables es de un 49%.

V. DISCUSIÓN

Tras haber aplicado el instrumento del cuestionario en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, hemos obtenido un valor del 60% de los trabajadores, consideran tener un nivel regular de comunicación efectiva, por lo tanto, la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca deberá analizar los resultados para obtener una mejor solución a la realidad problemática encontrada en esta institución. De acuerdo a la realidad problemática de esta investigación según la revista especializada Equipos & Talento (2019), indica que un tercio de los trabajadores están descontentos con la calidad de liderazgo en sus instituciones, planteando a través de su instrumento de encuestas, obteniendo un resultado del 61% se siente más valorado, porque sus directivos conocen su trabajo y establecen una mejor relación de trabajo. Por otra parte, según González (2014), concluye que la comunicación entre compañeros de trabajo, es un punto de criterio que debe considerar recursos humanos considerando las habilidades, la comunicación, y la identificación de su personal como indica los resultados de su investigación, en el cuerpo policial de Carabobo.

Por lo mencionado anteriormente Talento (2019) y González (2014). identifican factores que se deben tomar en cuenta para encontrar una mejor solución que aborde a nuestro problema como lo indica una propuesta importante mencionada en nuestras definiciones de esta investigación según Chiavenato (2021), la comunicación no es solamente transmitir la información deseada, sino que debe considerar el entendimiento y la comprensión de esta, siendo de gran importancia que el mensaje que recibe la otra persona pueda comprender lo que está recibiendo. Finalmente, para solucionar nuestro problema con nuestra primera variable, concordamos en aplicar lo indicado González (2014); y teniendo como indicaciones lo descrito por Chiavenato (2021). De esta forma podemos proponer una alternativa de solución efectiva al problema descrito.

Con respecto a los resultados obtenidos para medir el nivel de la motivación organizacional aplicado a los encuestados indicaron un nivel medio de 54.3% según la tabla N° 02. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis H2, planteada en esta investigación, es preciso mencionar que según la problemática encontrada para Chiavenato (2019) las personas pasan el mayor tiempo en su trabajo por lo tanto la motivación organizacional debe considerar aspectos en una persona que influya positivamente en la organización, muy independientemente de sus preocupaciones en intereses. Sin embargo, para Herrera (2017) que es un antecedente en esta investigación concluye que existe relación directa y positiva entre la motivación organizacional y el compromiso laboral, esto indica que influye estos factores son de importancia porque afectan a la organización y pueden verse afectada positivamente, por lo tanto, debe tomarse en cuenta para al momento de realizar cambiar y tomar decisiones que puedan afectar a la motivación de los trabajadores.

Analizando lo mencionado por Chiavenato (2019) y Herrera (2017) nos brindar aspectos que ya hemos tomado en cuenta para la elaboración del cuestionario y para hallar una solución adicional tenemos a Robbins(1999) que a través de su definición de la motivación organización nos indica que es un conjunto de aspectos materiales y psicológicos que satisfacen al individuo en sus necesidades básicas provocando así comportamientos diferentes para lograr un objetivo en común y beneficioso para la empresa. Por lo mencionado anteriormente coincidimos con Robins (1999), debido a que especifica directamente el problema encontrado en la presente investigación y nos brinda una solución directa y sencilla que se debe tomar en cuenta según los resultados que hemos obtenido la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca deberá invertir y apostar por la satisfacción de sus empleados para alcanzar sus metas como lo desea su personal.

Con respecto a los resultados obtenidos al medir la relación de las dimensiones de la variable comunicación efectiva y la motivación organizacional en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, obteniendo como resultado en la primera dimensión intrapersonal un Rho Spearman de 0,562**, con una correlación positiva muy baja y

una significancia de (0,01), continuando con la segunda dimensión interpersonal un Rho Spearman de 0,658**, con una correlación positiva muy baja y una significancia de (0,01), finalmente en la dimensión social con un Rho Spearman de 0,624**, con una correlación positiva muy baja y una significancia (0,01). Podemos determinar que existe una relación entre las dimensiones de la variable de estudio comunicación efectiva presentando una correlación positiva muy baja con la variable motivación organizacional. Así lo menciona Equipos & Talento (2019) que el 61% de los encuestados se sienten valorados por sus responsables, teniendo una buena comunicación efectiva midiendo las dimensiones calidad de trabajo y productiva, y su relación con la motivación organizacional.

Por otra parte, tenemos a Ortiz (2012), que es un antecedente de esta investigación, concluye que para una comunicación efectiva es necesario conocer el nivel de transmisión de la información a través de las dimensiones: barreras de comunicación, canales de información, tomando en cuenta la realidad problemática de esta investigación se concuerda con los autores equipo & talentos (2019) y Ortiz (2012) respecto a las dimensiones de trabajo y la relación que tienen según los resultados obtenido en la presente investigación. Profundizando en las relaciones de las dimensiones de la variable de la investigación tenemos lo descrito según Zayas (2010) la dimensión interpersonal, es el nivel de relación humana directa y con más efecto en la comunicación humana, respecto a la segunda dimensión intrapersonal según Rodrigo (2001) es el procesamiento de la información por parte del individuo para transmitir y captar la información, por último, la dimensión social, según enciclopedia online (2019) es transmitir la información masiva hacia un público objetivo determinado.

En este contexto determinamos que las dimensiones de la variable, comunicación efectiva están bien sustentadas y tiene una relación significativa con la motivación organizacional en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca. En este sentido se concuerda con todos los autores anteriormente mencionados y los resultados obtenidos en la presente investigación, por la herramienta utilizada SPS V.26.

Según los resultados obtenidos de la Rho de Spearman el valor obtenido fue de 0,700, existiendo una correlación positiva y significativa entre las variables la comunicación efectiva y la motivación organizacional, es por ello que se rechaza la hipótesis nula planteada y se determina el coeficiente de relación con un valor de 49% entre las variables de esta investigación. Según la problemática encontrada en el Perú, la mayoría de las instituciones públicas sienten un mayor impacto cuando se trata de la comunicación, presentan limitaciones afectando así la motivación organizacional, es por ello que conlleva a que los directivos desarrollen estrategias con la finalidad de afrontar este problema demostrando que existe una relación significativa entre las variables de estudio- por otra parte, tenemos a Herrera (2017) que concluyo con resultado estadístico con Rho de Spearman de 0.028, lo cual es inferior al índice 0.05 para una correlación entre las variables estudiadas. Es por ello que según los resultados obtenidos en esta investigación se confirma que existe una relación entre las variables de estudio.

Según lo confirma en la teoría relacionada al tema de investigación Robbins (1999) define que la motivación organizacional es satisfacer las necesidades básicas en la empresa con la finalidad de obtener resultados favorables, así mismo conseguir los objetivos personales y empresariales, entre ellos manejar criterios que puedan ayudar al entendimiento y la comprensión de ideales según lo define Chiavenato (2001) que la comunicación efectiva es la compresión y transmitir la información de una persona a otra con la finalidad de enviar un mensaje al que lo recibe. Finalmente podemos determinar que si existe una relación importante en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca ente las variables de estudio de esta investigación conforme con los autores anteriormente mencionados.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se estableció de que, si existe relación entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021, se determinó como positiva alta con un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0.700 y es significativa; evidenciando de esta manera que se debe continuar incrementando la relación entre las variables, localizando de manera específica al problema continuo.

6.2. El nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021, fue medido por los trabajadores encuestados como 60% regular, el 21.4% bueno y 18.6% de los encuestados indicaron que es malo; esto evidencia de mejorar la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, debido a que 13 trabajadores de los 70 indican que la comunicación efectiva es mala.

6.3. El nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021, fue medido por los trabajadores encuestados como 54.3% indican medio, el 24.3% indican alto y el 21.4% indican bajo, evidenciando de esta forma que de cada 70 trabajadores 15 de ellos consideran que la motivación organizacional en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca es baja.

6.4. La relación entre las dimensiones de la comunicación efectiva y la motivación organizacional en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021, fue identificada como relación positiva moderada para la dimensión intrapersonal con un Rho de Spearman 0,562, si es significativa, una relación positiva moderada para la dimensión interpersonal con un Rho Spearman 0,658, si es significativa y una relación positiva moderada para la dimensión social con un Rho Spearman 0,624, si es significativa. Esto significa que la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca está enfocándose en las dimensiones que conforman la comunicación efectiva, mostrando eficientemente a través de sus resultados que si hay acciones moderadas para continuar mejorando la problemática.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Al gerente general de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, continuar el mejoramiento de la toma de acciones con la contratación y asesoría de un coaching en liderazgo y psicología organizacional, para poder resolver la problemática persistente entre los trabajadores de la entidad.

7.2. Al gerente de recursos humanos y al gerente general, fortalecer las capacidades de los trabajadores, confraternizando entre las áreas con la finalidad de romper barreras comunicativas que puedan afectar al trabajador al momento de realizar sus labores.

7.3. Al gerente de recurso humanos y al gerente general, Promover las estrategias necesarias para conocer el nivel de motivación entre los jefes directos y colaboradores de la Municipalidad con la finalidad de mejorar la motivación organizacional. En este sentido es importante conocer la desconformidad e insatisfacción del trabajador.

7.4. Al gerente de recurso humanos, continuar con otros estudios que se viene realizando a mayor profundidad así mismo con consultores especializados para mejorar los flujos de información entre jefes y colaboradores. Al área de recursos humanos y bienestar social continuar con la implementación de la estrategia de comunicación asertiva y motivación organizacional con la final de incluirlos en un plan de actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales entre colaboradores.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica*. (6ª ed). Caracas: Editorial Episteme.
- Atrevia. (2021). *Cómo diseñar una estrategia de comunicación efectiva para Iberia en 2021*. <https://www.atrevia.com/actualidad/como-disenar-una-estrategia-de-comunicacion-efectiva-para-iberia-en-2021/>
- Ávila, M. (2018). *Teoría de Porter y Lawler*. <https://rivasavilaliderymotivadorunicaes2018.blogspot.com/2018/11/teoria-de-porter-y-lawler.html>
- Batthyany, K., & Cabrera, M. (2001). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales*. in Apuntes para un curso inicial. Montivideo: UCUR.
- Berlo, D. (1996) *El proceso de la comunicación*. 1ra ed. Argentina: El Ateneo
- Briones, G. (2000). *La investigación social y educativa. Convenio Andrés Bello*. Bogotá, Colombia: Tercer Mundo Editores
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. (5° ed) Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. 1ra ed. Colombia: McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2da. Ed.), México: Mc Graw Hill.

De la Cruz, I. (2014) *Comunicación Efectiva y trabajo en equipo*. 1ra. ed. España: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Delgado, N. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación Física*. Universidad de Granada, Granada.

Editorial vértice (2008). *Motivación de personal*. Málaga: Vértice

Enciclopedia Online (2019) *Comunicación Social*.
<https://enciclopediaonline.com/es/comunicacion-social/>

Equipos & talentos (2019) *People Unboxed*.
<https://www.equipostrytalento.com/noticias/2019/02/14/el-46-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento>

Espinoza - Freire, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=es.

Estévez - Abad, F, Estévez - Vélez, A (2021). Comunicación efectiva en salud: evaluación de una experiencia docente en los estudiantes de medicina cuenca. *Revista de bioética y derecho*.
<https://revistes.ub.edu/index.php/RBD/article/view/34162/34530>

Flores, G (2019) *Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas y su relación con la atención al contribuyente en el periodo, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31719/Flores_LGDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Giovanzone, P. (2011) *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gobierno Regional San Martín. (2016). *"Plan De Mejora de la Comunicación Interna Del Gobierno Regional de San Martín"*. In Gobierno Regional San Martín. <https://www.regionsanmartin.gob.pe/OriArc.pdf?id=79371>

González, E (2014) *Comunicación efectiva y factor determinante en el desempeño laboral del personal de la dirección de Recursos Humanos de la Policía del estado Carabobo*. [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo]. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2454/1/egonzalez.pdf>

Hampton, R (2000). *Administración*. (3°ed) McGraw-Hill

Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mc – Graw- Hill. México D.F. México.

Hernández-Ávila, C. E., & Carpio Escobar, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Herrera, J. (2017). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT Lima 2015* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6320/Herrera_SJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kuijk, A. (2018). *Teoría de los Dos Factores*. <https://www.toolshero.es/psicologia/teoria-de-los-dos-factores/>

Ley N. ^a 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (30 de enero del 2002).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

Littlewood, H. (2009) *Evitación del trabajo en un hospital público: Un estudio longitudinal*. Tesis doctoral. ESCA, I.P.N.

Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.

Maslow, A. (2005) *La pirámide de Maslow*. 1ra ed. Barcelona: Editorial Paidós.

Méndez, C (2012), *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa S. A.

Mendoza, J. (2020). *Consejos para una comunicación efectiva como parte de tu marca personal*. <https://gestion.pe/gestion-tv/20-empleabilidad/consejos-para-una-comunicacion-efectiva-como-parte-de-tu-marca-personal-noticia/>

Ortiz, N (2012), *Estrategia de comunicación para canal 27, el canal de la esperanza*. [Tesis postgrado, Universidad de San Carlos de Guatemala]
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_0944.pdf

Palomo, M (2008) *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (5da Ed.) España: Esic Editorial.

Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>

- Reátegui, L. (2017) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, Distrito San Pablo, Provincia de Bellavista, Región San Martín*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, P. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (10th. ed.) México. Pearson Educación
- Robbins, S. (2009). *Fundamentos de Administración*. (9ª. ed.) México: Pearson Educación
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall. Décima Edición. México
- Rodrigo, M (2001). *Teorías de la comunicación: ámbitos, métodos y perspectivas*. 1ra Ed. Barcelona: M.C. Escher's.
- Rodríguez, C. (2016) *Clima organizacional y motivación laboral en la Municipalidad de Los Olivos - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23519/Rodriguez_SCB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, S (2014). *Diseño y validación de instrumentos de medición*. Editorial Universitaria Don Bosco.
- Sajami, Z (2015) *La motivación del personal y su relación con la calidad de atención al usuario en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1870/sajami_rz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Scheinsohn, D. (1993). *Comunicación estratégica. Management y fundamentos de la imagen corporativa*. Ediciones Macchi.

Sotillo, S. (2015). *Comunicación Efectiva*. <https://revistapetra.com/comunicacion-efectiva/>

Talledo, M & Amaya, P (2019). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia Y Tecnología*. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>

Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Toro, I. & Parra, R. (2006). *Neurociencias: bases y fundamentos*. 1ª ed. Medellín Colombia: Sur América

Trespalacios J, Vázquez, R & Bello, L. (2005). *Investigación de Mercados*. 1º ed. España: Paraninfo Cengage Learning.

Varela, R (2006) *Administración de la compensación*. (2da Ed.) México: Pearson Educación.

Zayas; P (2010). *La Comunicación Interpersonal*. Edición electrónica gratuita www.eumed.net/libros/2010f/879/

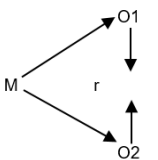
Anexos

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1. Comunicación efectiva	La comunicación es un hecho fundamental de las relaciones en las organizaciones, las cuales se entablan, mantienen y fomentan a través de ella. Este autor, considera que el acto comunicativo cuando se desarrolla entre sujetos sociales más complejos (públicos, instituciones, gobiernos) la complicación propia de este acto se agudiza aún más. Scheinsohn (1993)	Se desarrollará un cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, la variable será medida teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores, utilizando la escala de Estatonen en los términos de 1= Bajo, 2= Medio y 3= Alto.	D1. Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra Autoconocimiento • Demuestra Autoimagen. • Demuestra habilidades propias. • Demuestra confianza en sí mismo. 	Ordinal
			D2. Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de Observación • Nivel de Empatía • Nivel de compañerismo. • Demuestra tolerancia con sus compañeros de trabajo 	
			D3. Social	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel Interna • Nivel Externa • Reconoce y controla su impulso • Capacidad de expresar y escuchar a los demás. 	

V2. Motivación organizacional	Son procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Mientras que la motivación general se ocupa de los esfuerzos por alcanzar cualquier meta, nosotros restringiremos nuestra atención a las metas organizacionales, en razón de nuestro interés especial en el comportamiento laboral. Robbins (2004)	Se desarrollará un cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, la variable será medida teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores, utilizando la escala de Estatones en los términos de 1= Bajo, 2= Medio y 3= Alto.	D1. Factores Higiénicos (Extrínsecos)	• Políticas de la organización	Ordinal
				• Salario	
				• Prestaciones	
				• Condiciones de trabajo	
				• Estilo de supervisión	
				• Relaciones interpersonales	
				• Estatutos	
				• Seguridad de trabajo	
			D2. Factores Motivacionales	• Realización del personal	
				• Reconocimiento	
	• Responsabilidad				
	• El trabajo en si				
	• Crecimiento personal				
	• Avance en la carrera				

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer el nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.</p> <p>Medir el nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones de la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación positiva y significativa entre la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de la comunicación efectiva en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021, es bueno</p> <p>H2: El nivel de la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021, es alto</p> <p>H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de la comunicación efectiva y la motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>									
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Comunicación efectiva O₂ = Motivación Organizacional r = Relación de las variables de estudio</p> 	<p>Población La población está conformada por 70 trabajadores del régimen 276 de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por 70 trabajadores (muestra censal) de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Comunicación Efectiva</td> <td>D1. Intrapersonal</td> </tr> <tr> <td>D2. Interpersonal</td> </tr> <tr> <td>D3. Social</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Motivación Organizacional</td> <td>D1. Factores Higiénicos</td> </tr> <tr> <td>D2. Factores Motivacionales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Comunicación Efectiva	D1. Intrapersonal	D2. Interpersonal	D3. Social	Motivación Organizacional	D1. Factores Higiénicos	D2. Factores Motivacionales
Variables	Dimensiones											
Comunicación Efectiva	D1. Intrapersonal											
	D2. Interpersonal											
	D3. Social											
Motivación Organizacional	D1. Factores Higiénicos											
	D2. Factores Motivacionales											

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Lugar: _____ Fecha: _____

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, solicito que responda las siguientes preguntas que se mantendrán de manera confidencial. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda con una “X” en los recuadros según su propio criterio.

Escala: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Ítem / Indicador	Indicador				
		1	2	3	4	5
INTRAPERSONAL						
1	El personal que labora en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca tiene los conocimientos necesarios para atender.					
2	El personal de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca trata en lo posible de resolver sus dudas.					
3	Esta usted satisfecho con las funciones que usted desempeña en su área.					
4	Está satisfecho con las habilidades que demuestras dentro de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.					
5	Sientes confianza en ti mismo, dentro del área que labora.					

INTERPERSONAL					
6	Eres capaz de observar las fortalezas y debilidades que presenta el equipo de trabajo en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca				
7	Se siente contento con la amabilidad que recibe por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca				
8	Usted es escuchado y entendido cuando necesita resolver un problema				
9	Usted es motivado por parte de sus compañeros al cumplir tus funciones en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.				
10	Eres tolerante con tus compañeros de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.				
SOCIAL					
11	Disfruta el trabajo específico que hace cada día.				
12	Recibe estímulo y reconocimiento por parte de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, al presentar un trabajo eficiente.				
13	Confía en los demás miembros de su grupo de trabajo para lograr los objetivos en su área.				
14	Eres capaz de controlar tus impulsos con tus compañeros de trabajo.				
15	Tiene usted la capacidad de expresarse y escuchar a los demás.				

Quedo muy agradecido de ustedes por su participación

El investigador

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION ORGANIZACIONAL

Lugar: _____ Fecha: _____

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, solicito que responda las siguientes preguntas que se mantendrán de manera confidencial. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda con una "X" en los recuadros según su propio criterio.

Escala: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Ítem / Indicador	Indicador				
		1	2	3	4	5
FACTORES HIGIENICOS (EXTRINSECOS)						
1	La políticas de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, están alineadas con las actividades que usted realiza.					
2	Las políticas de la organización son claras y están bien difundidas.					
3	El salario que percibe está de acuerdo al mercado laboral.					
4	La Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca brinda prestación de servicio en diferentes programas					
5	Los ambientes de trabajo de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca favorecen el buen desempeño en sus funciones.					
6	Los supervisores tiene un adecuado manejo y control del grupo a cargo					

7	Existe ayuda mutua entre usted y sus compañeros de trabajo					
8	Se desarrolla actividades de confraternidad dentro de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.					
9	Existen oportunidades de desarrollo de una línea de carrera en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.					
FACTORES MOTIVACIONALES (INTRINSECOS)						
10	Se siente usted satisfecho con el trabajo que realiza.					
11	Su labor realizada en la Municipalidad de Distrital de Nueva Cajamarca es reconocida de algún modo.					
12	Recurre a un tiempo extra para culminar con sus responsabilidades.					
13	Sientes que las labores que ejerces te hacen feliz.					
14	La Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca brinda facilidades para la culminación de sus estudios profesionales.					
15	Su trabajo le ha hecho progresar en los últimos años.					

Quedo muy agradecido de ustedes por su participación

El investigador

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Comunicación efectiva.
 Autor (s) del instrumento (s) : RODRÍGUEZ LÓPEZ LENIN JEFFERSON

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Comunicación efectiva en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Comunicación efectiva				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Comunicación efectiva de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación efectiva				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.1

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Motivación organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : RODRÍGUEZ LÓPEZ LENIN JEFFERSON

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL				48		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Romero Rucoba, Zoila Rosa.
 Institución donde labora : Institución de Educación Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría.
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Comunicación Efectiva
 Autor del instrumento : Br: Lenin Jefferson Rodríguez López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Comunicación Efectiva en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comunicación Efectiva .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Comunicación Efectiva de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación Efectiva .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 04 de Noviembre de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Romero Rucoba, Zoila Rosa.
 Institución donde labora : Institución de Educación Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría.
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Motivación Organizacional
 Autor del instrumento : Br. Lenin Jefferson Rodríguez López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación Organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación Organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación Organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 04 de Noviembre de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pinedo Flores Gina Aurora
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local 306-RIOJA
 Especialidad : Magister Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Comunicación Efectiva
 Autor del instrumento : Br: Lenin Jefferson Rodríguez López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Comunicación Efectiva en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comunicación Efectiva .					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Comunicación Efectiva de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación Efectiva .					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Rioja, 5 de noviembre de 2021



Mg. Gina Aurora Pinedo Flores
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 Cód. Mat. 19-1606

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pinedo Flores Gina Aurora
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local 306-RIOJA
 Especialidad : Magister Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Motivación Organizacional
 Autor del instrumento : Br. Lenin Jefferson Rodríguez López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación Organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación Organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación Organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Rioja, 5 de noviembre de 2021



Mg. Gina Aurora Pinedo Flores
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 Cód. Mat. 19-1696

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Nueva Cajamarca, 02 de diciembre del 2021.

CARTA N° 177-2021-RR. HH/MDNC.

SEÑOR : **LENIN JEFFERSON RODRIGUEZ LOPEZ.**
INGENIERO DE SISTEMAS.

ASUNTO : **ACEPTA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACION.**

REFEREN. : Oficio N° 02-2021-Ing.S/NC.

Por medio del presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que en atención al cuerpo o contenido del documento de la referencia, en la que solicita apoyo para el desarrollo del proyecto de investigación "COMUNICACIÓN EFECTIVA Y MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA CAJAMARCA, 2021".

En este sentido comunico a Usted, que esta entidad municipal, **AUTORIZA**, a la persona de **LENIN JEFFERSON RODRIGUEZ LOPEZ**, identificado con DNI N° 72210721, aplicar el referido proyecto de investigación para el Post Grado de Maestría en Gestión Pública, durante el presente año, en nuestras instalaciones y personal, durante el presente año; por lo que, se les pide el apoyo a los gerentes del local central de la institución.

Atentamente,



Municipalidad de Nueva Cajamarca
Lic. Marlon Bustamante Tamayo
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

C.C ARCHIVO
C.C. G.M
C.C. GAF
C.C. ARCHIVO

Base de datos estadísticos

Base de datos: Comunicación efectiva

	INTRAPERSONAL					INTERPERSONAL					SOCIAL				
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
2	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5
3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5
4	2	3	5	5	5	4	2	2	2	4	5	3	3	4	3
5	2	5	3	3	5	3	2	3	3	5	4	2	2	5	5
6	3	5	3	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5
7	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	1	4	5	5
8	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
11	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
13	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4
14	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	5	4	1	2
15	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
16	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
18	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
21	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
22	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5
23	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
25	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
27	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
28	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5
31	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5
32	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5
33	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
35	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

36	1	2	3	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
38	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
39	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
40	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
41	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3
43	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
44	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
45	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1
46	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
47	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
48	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
49	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
50	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3
51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	3	5	5
52	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
53	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5
54	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
55	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
56	2	3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	5	4
57	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4
58	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5
59	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4
60	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5
61	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	2	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3
64	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	3
65	2	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	4
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
67	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
69	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5
70	3	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	1	3	3	3

38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4
39	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
40	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
41	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2
42	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
44	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1
45	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
46	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
48	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
49	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
50	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4
51	3	4	2	4	2	2	5	5	4	5	4	5	4	2	5
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
53	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
54	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
55	3	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	2	4
56	3	2	3	4	3	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5
57	5	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5
58	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	2	4	4	4	2
59	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	5
60	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5
61	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4
64	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
65	5	4	2	5	2	3	2	1	4	4	3	3	4	3	3
66	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5
69	3	3	1	5	1	3	4	2	5	5	2	5	4	3	4
70	4	5	1	4	3	4	5	3	4	5	1	4	5	1	5

Autorización de la organización para publicar su identidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20178500083
Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca	
Nombre del Titular o Representante legal: Segundo Gonzalo Vásquez Tan	
Nombres y Apellidos Segundo Gonzalo Vásquez Tan	DNI: 33432420

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Comunicación efectiva y motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021	
Nombre del Programa Académico: Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Lenin Jefferson Rodríguez López	DNI: 72210721

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Nueva Cajamarca, 21-09-2021

Firma: 
Segundo Gonzalo Vásquez Tan
Alcalde
DNI Nº 33432420
(Titular o Representante legal de la institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.