



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de
una municipalidad distrital de la región Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Balcazar Cango, Beedy Jazmin (ORCID: 0000-0002-7250-0173)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID:0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres, por acompañarme siempre, por motivarme a seguir adelante, para lograr mis metas.

A mis docentes por impartir sus conocimientos, sobretodo hacernos ver la importancia de la capacitación para ser mejores profesionales.

A mis amigos porque de una u otra forma han contribuido y han sido partícipes de este gran paso.

Agradecimiento

A Dios por permitirme lograr cada una de mis metas y ser una persona de bien para la sociedad.

A mis familiares, por su apoyo incondicional y por ser mi principal fuente de motivación e inspiración para superarme cada día y tener un futuro mejor.

A mi asesor Mg. Nilthon Pisfil, por la dedicación, apoyo y sobre todo por esa motivación que implanto en cada momento.

A todas aquellas personas, quienes con sus palabras de aliento me permitieron seguir adelante con perseverancia hacia el logro de mis metas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la dimensión interna de gestión de personas	20
Tabla 2. Nivel de la dimensión externa de gestión de personas	21
Tabla 3. Nivel de la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral	21
Tabla 4. Nivel de la dimensión factores motivacionales de la motivación laboral	22
Tabla 5. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	23
Tabla 6. Correlación de Pearson entre dimensión interna y motivación laboral.....	24
Tabla 7. Correlación de Pearson entre dimensión externa y motivación laboral.....	25
Tabla 8. Correlación de Pearson entre factores higiénicos y gestión de personas.....	26
Tabla 9. Correlación de Pearson entre factores motivacionales y gestión de personas ..	27
Tabla 10. Correlación de Pearson entre gestión de personas y motivación laboral.....	28

índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	14
Figura 2. Tendencia de variable de gestión de personas y motivación laboral	29

Resumen

La presente investigación busca dar respuesta al objetivo general, determinar la relación entre la gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque, a partir de un estudio de tipo cuantitativo de alcance correlacional con diseño no experimental, trabajando con una población y muestra de 30 colaboradores. Es así que para extraer los datos necesarios para el estudio, se aplica una encuesta como técnica de investigación, y como instrumentos 2 cuestionarios en escala Likert. Los resultados desvelaron que la dimensión externa posee un nivel regular en un 56.7%, un nivel malo el 40% y solo para un 3.3% el nivel de la dimensión externa es bueno; lo cual demuestra que la gran mayoría de los colaboradores perciben como regular y mala la gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque. Asimismo se concluye que existe una correlación de 0.646 entre gestión de personas y motivación laboral, por lo que indica que la relación entre dichas variables es de nivel media, esto significa que si se mejora la gestión de personas, la motivación laboral también mejorará.

Palabras clave: Dimensión, investigación, factores, correlación.

Abstract

The present investigation seeks to respond to the general objective, to determine the relationship between the management of people and work motivation in a sub-management of a district municipality in the Lambayeque region, based on a quantitative study of correlational scope with a non-experimental design, working with a population and sample of 30 collaborators. Thus, to extract the necessary data for the study, a survey is applied as a research technique, and 2 questionnaires on a Likert scale are used as instruments. The results revealed that the external dimension has a regular level in 56.7%, a bad level in 40% and only for 3.3% the level of the external dimension is good; which shows that the vast majority of employees perceive the management of people in a sub-management of a district municipality in the Lambayeque region as regular and poor. Likewise, it is concluded that there is a correlation of 0.646 between people management and work motivation, which indicates that the relationship between these variables is of a medium level, this means that if people management is improved, work motivation will also improve.

Keywords: Dimension, research, factors, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las entidades públicas necesitan considerar al capital humano como parte y eje fundamental de la organización pues constituye el único elemento que puede lograr eficiencia y efectividad en el cumplimiento de objetivos, razón por la que el esfuerzo deben enfocarse principalmente en mejorar la gestión de este recurso (Santos, Ferreira, & Liliana, 2021).

En República Dominicana, muchas organizaciones han intentado aplicar las normativas que rigen el servicio civil, sin embargo existen muchas limitaciones en la implementación tales como las diferentes asignaciones de sueldos para un mismo puesto, además desde que se implementó la norma del servicio civil no se han ejecutado acciones que garanticen la correcta gestión de los recursos humanos, la selección, retención, capacitación y promoción de estos (Encarnación, 2018).

Así en el Perú a partir del decreto N°1023, se creó el organismo especializado en supervisar el sistema de recursos humanos del país, con el propósito de contribuir a la eficiencia y eficacia del servidor público, de modo que todas las organizaciones públicas deben adaptarse progresivamente a la norma y herramientas determinadas por el SERVIR antes de elaborar los planes y ejecutar concursos públicos para la contratación de nuevos servidores civiles (SERVIR, 2018).

En un estudio acerca de la implementación de la Ley Servir en el proceso de tránsito de la municipalidad de Singa en Huánuco, se observó que la entidad presentaba deficiencias en cuanto a la gestión de su personal en el marco de la capacitación y motivación de sus colaboradores. Además se desveló una marcada burocracia, falta de compromiso y vocación de servicio en la carrera pública debido al sistema estático que se había implantado de modo que los colaboradores no tenían la oportunidad de ascender ni hacer línea de carrera (Vergara, 2019).

Es así que podemos observar que en muchas instituciones públicas no existe una adecuada gestión de personas, que repercute básicamente en la motivación laboral de los colaboradores y por ende en el ciudadano, tal es el caso de la

subgerencia de una municipalidad distrital en la región Lambayeque, que no le brinda a sus colaboradores las facilidades necesarias para poder desarrollar su trabajo con eficiencia, lo cual se refleja en el desinterés y falta de compromiso para logro de los objetivos, afectando la imagen institucional que se ve mellada y deteriorada ante la demanda de las expectativas y exigencias de la ciudadanía de tener un servicio de calidad.

También se percibe que dada a la coyuntura sanitaria actual, ha cambiado drásticamente la manera en que los servidores públicos desarrollan sus funciones, pues debido a las nuevas políticas y normas estos se sienten más presionados y con mayor grado de estrés. Además sus espacios resultan reducidos para el personal asignado a cada ambiente de modo que se rebasa su capacidad de infraestructura, por su parte debido a la burocracia presente no existen buenas relaciones interpersonales ni trabajo en equipo, desembocando así en una insatisfacción con el trabajador y baja tasa de motivación, pues tampoco está presente la posibilidad de que el personal se pueda desarrollar tanto personal como profesionalmente.

Es así, que se planteó la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión interna y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión externa y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?, ¿Cuál es la relación entre la factores higiénicos y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?, ¿Cuál es la relación entre la factores motivacionales y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?

Por otro lado el estudio recibió su justificación en modo teórico según Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) quienes indican que los estudios se justifican porque generan conocimiento de determinado tema, incluso hacer debate académico o epistemología del conocimiento existente. Así el estudio generó el conocimiento

referente a las variables estudiadas, gestión de personas y motivación por Herzberg. Del mismo modo Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) manifiestan que los estudios tienen una justificación metodológica porque utilizan instrumentos y técnicas de recolección de datos utilizados por otros investigadores o que los mismos pueden crear y posteriormente ser usados en nuevos estudios. Por lo tanto el estudio utilizó los instrumentos propuestos de gestión de personal Alles, (2007) y de motivación por Herzberg. Por su parte recibió una justificación práctica y social, dónde según Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) refiere a que el estudio debe ser beneficioso que solucione un problema ya sea empresarial o social. Así la investigación buscó encontrar la relación entre las variables estudiadas y se dio a conocer si la gestión de personas es adecuada y si esta posee una relación causa efecto con la motivación laboral del personal.

Es así, que en base a lo especificado se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque, y como objetivos específicos: Estimar la relación entre la dimensión interna y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque, Estimar la relación entre la dimensión externa y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque, Estimar la relación entre los factores higiénicos y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque, Estimar la relación entre la factores motivacionales y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

Por consiguiente a partir del objetivo general se planteó la hipótesis: H1: Existe relación entre la gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previamente revisados en el ámbito internacional, sobre la variable, motivación laboral se encontró en Ecuador a, Salazar (2017) quien en su estudio planteó encontrar la relación que la motivación laboral poseía sobre la productividad de los colaboradores administrativo del gobierno autónomo descentralizado GAD municipal del cantón Pujulí. La investigación de tipo cuantitativo, de alcance correlacional, teniendo una población y muestra de 109 colaboradores. Los resultados indicaron a través del Chi cuadrado con un estadístico de 59.77 el cual indicaba que la motivación si estaba relacionada con el rendimiento del personal por lo cual existe causalidad entre las variables. Por su parte se concluyó que la motivación no era adecuada por lo cual se veía menguado el rendimiento del personal. Con lo investigado se observa la importancia de enfocarse en motivar al personal, debido a que repercute en la productividad y por ende en la eficiencia de la institución.

En Ecuador, Pizarro, Fredes, & Inostroza (2019) plantearon en su estudio el objetivo de poder encontrar la relación entre la motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de los centros de salud familiar. Dicha investigación ha sido de tipo cuantitativo de alcance correlacional con un diseño ex post facto, en el cual se utilizó una población y muestra de 214 funcionarios de salud primaria en la ciudad de Iquique. Asimismo los resultados demostraron que existe una relación de 0.519 según el estadístico Chi cuadrada. Se concluyó que el personal se encontraba motivado al logro y además se deleitaba al realizar su trabajo. Se evidenció que dichos empleados conseguían niveles altos de satisfacción en su trabajo y se sentían autorrealizados; teniendo en cuenta dicha investigación, se evidencia que existen instituciones que se enfocan en diversos factores para mantener motivado al personal y de este modo logro de los objetivos de la institución.

En Ecuador, Figueroa & Rodriguez (2022) en su investigación buscó hallar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del GAD municipal del cantón Pajan. Dicho estudio fue de tipo cuantitativo de alcance correlacional, teniendo como población y muestra a 75 colaboradores; obteniendo como resultado una

correlación de 0.723 lo cual indicó una relación elevada entre las variables. Además se concluyó que los colaboradores no se encontraban motivados debido a que la entidad no poseía planes para el desarrollo de sus empleados, y se evidenció que los objetivos de los colaboradores no se encontraban sincronizados con los objetivos organizacionales; estos resultados muestran que para los colaboradores es importante su crecimiento personal y profesional para sentirse identificados con la institución.

En Colombia, Alvarez (2017) en su estudio plantea como finalidad establecer la relación entre la motivación del empleado público de carrera y como incide en el desempeño organizacional en determinado sector de la administración pública. A partir del estudio con enfoque mixto, con alcance correlacional y una población de 87 cargos se intervino una muestra de 61 empleados. El resultado indicó que los factores motivacionales soportados sobre los valores puede ocasionar la mejora del desempeño, por otra parte del análisis estadístico se desvela que estos factores no trabajan separados, sino que se relacionan entre sí. Se concluye que los factores de logro, relaciones interpersonales, afiliación y seguridad generaban en el servidor publico un alto índice de satisfacción laboral, sin embargo indicadores como la remuneración, infraestructura quedaron desplazados; de acuerdo a dicha investigación se puede observar que para muchos el sentirse valorado, estable laboralmente, y con buenas relaciones interpersonales, es más importante que tener un buen sueldo.

En Ethiopia, Zigiju (2019) en su artículo planteó el objetivo de descubrir los factores que afectaban la motivación en el sector público de Kirkos. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, donde se utilizó una población de 1023 personas y se seleccionó la muestra de 288 sujetos. Dando como resultado que el 85.3% de los colaboradores se encontraron sobrecargados de trabajo por lo cual se vio afectado su rendimiento. El estudio concluye que la motivación ya sea interna o externa influye significativamente sobre la productividad de la organización, así en el marco del estudio los trabajadores responden negativamente a los factores extrínsecos que menguan sus resultados.

De acuerdo a los trabajos revisados en el contexto nacional, sobre la variable gestión de personas, se encontró a Soto (2020) donde en su estudio planteó encontrar la relación que se da entre gestión de personal y productividad. A partir de un estudio tipo aplicada con alcance correlacional y diseño no experimental con la participación de una muestra de 52 sujetos. El resultado indica que existe una correlación moderada 0.432 según el coeficiente de Spearman. Se concluyó que las variables de gestión de personal y productividad poseían una relación altamente significativa. Por su parte, la relación de la variable independiente con la eficacia del personal y efectividad fueron altamente significativas. Además el 46.15% de los servidores indicaron ser promovidos mientras que el resto manifestó no formar parte de ningún proceso de selección para puestos más elevados; con ello se muestra la importancia que una buena gestión de personal trae consigo y que se ve reflejado en la productividad.

Casi (2017) en su estudio se plasmó como objetivo demostrar la relación entre el liderazgo contemporáneo y la motivación en el personal de la municipalidad distrital de Huacchis. El estudio cuantitativo de alcance correlacional, una muestra de 25 trabajadores. Los resultados indicaron una relación de Spearman de 0.76, lo cual indicaría un nivel de relación fuerte entre variables. Por su parte se concluyó que la entidad otorgaba incentivos como viajes y reconocimientos a sus trabajadores. Luego el 48% de encuestados indicaron sentirse cómodos al trabajar en equipo por lo que se concluyó la existencia de un adecuado clima laboral; en la presente investigación se puede denotar la importancia de valorar, incentivar y mantener un clima laboral adecuado entre el personal, para mantener motivado a los colaboradores.

Gusman (2019) en su estudio buscó encontrar la relación de la gestión del talento humano y la motivación laboral en colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. El estudio fue cuantitativo con alcance correlacional donde se trabajó con una población y muestra de 112 colaboradores del área administrativa. Los resultados arrojaron una correlación de Spearman de 0.678 el cual indicaba una correlación media. Se concluye que los niveles de compensación y desarrollo de personal eran de nivel bueno por lo que se infiere que los indicadores de remuneración, plan de incentivos y relaciones

interpersonales mejoraron a lo largo de la vida institucional; de acuerdo a la investigación nos indica que, con una adecuada dirección y planeamiento de los encargados del personal se puede ir mejorando progresivamente los factores que influyen en la motivación del personal.

Huayanay (2017) en su estudio se planteó como objetivo, encontrar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis. El estudio fue cuantitativo con alcance correlacional utilizando una población de 263 trabajadores y una muestra 157 sujetos. Los resultados desvelaron un índice de correlación de Spearman de 0.87 lo que indica una relación altamente significativa entre dichas variables. Se concluyó que según el 64% de los encuestados si existe motivación entre los trabajadores sin embargo el 11% manifestó que el trabajo realizado no le lleva a su realización personal. Por su parte el 24% del personal recibe adecuadas capacitaciones mientras que el 76% recibe capacitaciones esporadicamente. Es preciso indicar la importancia de la capacitación ya que un personal más capacitado desarrollará sus actividades de manera eficiente.

Vergara (2020) en su estudio planteó como objetivo, encontrar la relación entre las prácticas de gestión humana y motivación de de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chepén. La investigación fue cuantitativa de alcance correlacional, trabajando con una población y muestra de 45 colaboradores. Los resultados desvelaron un índice de correlación de Spearan de 0.876 lo que indicaba una relación significativa entre las variables. Se concluye un elevado nivel de la gestión humana en un 91.% y de la motivación en un 95.6%. Por otro lado se evidenció que el 82.2% de los encuestados encontraban regulares a los factores higienicos, por lo que no tenían claras las políticas de la empresa, no encontraban un acceso adecuado con su supervisor y deficientes relaciones interpersonales. De acuerdo al presente trabajo también se evidencia la importancia de una buena gestión de personas ya que permite mantener una alta motivación del personal.

Calle (2021) en su investigación se trazó el objetivo de establecer la relación entre la motivación del recurso humano y la atención al ciudadano. El estudio tuvo un

enfoque cuantitativo de alcance correlacional y se realizó tomando como población a 3192 trabajadores de la cual se seleccionó una muestra de 343 sujetos. De esta manera los resultados indicaron una relación de Spearman de 0.57 de modo que las variables motivación intrínseca y extrínseca tenían una relación moderada con la atención que el personal brindaba. Así se concluye que los factores de salario y reconocimiento, condiciones de trabajo, políticas eran desfavorables para la institución. Esta investigación permite descifrar que, la motivación de los colaboradores es esencial y que ésta también se ve reflejada tanto en la productividad, como en la atención que éstos brinden a la ciudadanía.

En el marco teórico se presentó como primera variable, la gestión de personas, a la cual se le atribuye como equipos que surgen en la era de la información sustituyendo a las áreas de recursos humanos. Las operaciones y actividades burocráticas se transfieren a un tercero, mientras que las acciones específicas son encomendadas a los gerentes de línea en la organización quienes a pasan a ser llamados “gestores de personas” (Zarazúa, 2019). Así según Lelebelina & Gand (2018) Los encargados de recursos humanos proporcionan consultoría interna, esto para que el área pueda hacerse cargo de las actividades de orientación global mirando el futuro de toda la organización, así como también sus miembros.

El recurso más importante que poseen las organizaciones es el talento humano. De manera que la necesidad de gestionar adecuadamente este recurso ha generado que las organizaciones dediquen un área específica para gestión y dirección, la llamada gestión de personal que trata de adquirir y/o desarrollar el talento de las personas (Gabriela, Enrique, & Guillermo, 2017). Desde la perspectiva académica surge el enfoque de recursos y capacidades, surge también la extensión de cómo enfocarse al recurso humano, siendo este la gestión de personas que se encarga de estudiar todo lo respecta al recurso humano como disciplina, su gestión y aporte al valor de las organizaciones y su competitividad sostenible (Septiem & Martin, 2017). De Sarmiento (2017), por su parte manifiesta que no se puede hablar de gestión de personas sin hablar de recursos humanos por lo que se define como el diversas de políticas útiles para dirigir a los cargos gerenciales que se relacionan con las personas.

La administración de estos recursos es básicamente administrativa, la cual se dedica a adquirir, entrenar, evaluar y remunerar a los empleados, por lo que se menciona lo importante que es tener un departamento que se encargue exclusivamente al personal con los recursos a su disposición para contratar, capacitar y motivar al personal (Gutiérrez & Mondragon, 2018).

Administrar estratégicamente el personal de una organización consiste en formular y ejecutar sistemas de RRHH, es decir, prácticas y políticas de recursos humanos que puedan generar en los empleados tanto habilidades como competencias, que la empresa requiera para lograr sus objetivos estratégicos (Mnajarrez, Sablón, Campos, Boza, & Ortega, 2016). Así, la gestión de personas en una organización permite la colaboración eficaz entre todo el personal con el propósito de obtener los objetivos de la organización, estableciendo nexos siguiendo un enfoque participativo y una cultura de la información, comunicación y motivación (Hernández & Gómez, 2015). La gestión de personas en la administración de RRHH reconoce al personal como socios mas no como empleados, quienes invierten sus conocimientos, su esfuerzo, con la finalidad de cumplir adecuadamente sus labores para alcanzar los objetivos organizacionales, individuales y con alto nivel de competitividad (Diaz & Quintana, 2021). Gestionar el personal no se enfoca solo en reclutar el mejor elemento, sino que busca lograr el desarrollo profesional y personal del mismo. De modo que hablar de la gestión de personas es imposible no tocar el proceso de administración de recursos humanos (Guevara, 2016). Todas las acciones del departamento de RRHH irán dirigidas a desarrollar personal y profesionalmente al empleado por lo que todo recurso destinado a este fin resulta en una inversión. Las grandes organizaciones tienen en cuenta que su personal tiene una gran capacidad para adquirir nuevas habilidades, conseguir información, obtener conocimientos, rectificar tanto actitudes como conductas y desarrollar nuevos conceptos que le beneficien a la organización (Chiavenato, 2017).

No obstante, para llegar a la etapa de desarrollo de recursos humanos donde se ejecuta plenamente la gestión del personal es necesario determinar un sistema de administración de recursos humanos adecuado, así Idalberto Chiavenato indica que

existen cuatro sistemas de administración. El primer sistema de administración es el autoritario coercitivo, donde la administración es autocrática y fuerte, centralizada, arbitraria y controla rígidamente todas las actividades al interior de la empresa. El ambiente que se genera es de desconfianza hacia los subordinados donde no existe una cultura de comunicación ni recompensas, por consiguiente la motivación del empleado es únicamente por el sueldo aunque no esté motivado por este (Liu, 2022). Sistema autoritario benevolente, es aquel sistema que sigue siendo autoritario, pero menos coercitivo y menos duro, es mucho más condescendiente con los empleados y menos rígido. En este sistema los empleados tampoco muestran signos de motivación ya que el autoritarismo no ha sido eliminado. El sistema consultivo es aquel que se inclina hacia la participación del empleado y deja de lado el sentido autocrático e impositivo. Con este sistema se busca generar confianza en el colaborador, aunque no es total, pero existen algunas recompensas, interacción moderada y determinada vinculación individual (Mahesh, 2022). Por último, el sistema en el que se aplica la gestión de personas, el sistema participativo de grupo, el cual está dotado de un ambiente lleno de confianza donde cual los empleados son libres de actuar en equipos, donde las actitudes son positivas y se construye un ambiente laboral adecuado donde se promueve el desarrollo personal y profesional, existe relación grupal de modo que las personas se sientan motivadas y a la vez responsables del cumplimiento de los objetivos en todos los niveles (Mambo, 2017).

Es así que se abordó la teoría de Alles (2016), en la que se menciona de forma concreta que para que se pueda llevar a cabo la gestión del talento es básico agenciarse de determinados parámetros entre los que figuran las etapas de reclutamiento, selección, inducción y desarrollo y formación de personal. El objetivo de la gestión de personas es obtener un valor mayor para la organización teniendo en cuenta acciones que se dirigen a disponer niveles tanto de conocimientos, capacidades y habilidades para la obtener resultados más competitivos en la actualidad (Alles, 2016).

La primera dimensión es nivel interno, comprende los conocimientos como recurso que hoy en día se ha convertido en el gran potencial de las organizaciones

para cambiar el mundo, gracias a las nuevas tecnologías de la información. Reclutamiento y selección, las cuales son el conjunto de acciones destinadas a captar y seleccionar el mejor candidato a cubrir el puesto requerido. Diseño de puestos, donde el departamento de recursos humanos define las funciones y alcances del puesto que se desea crear. Integración de personal, donde el nuevo empleado pasa por un proceso de inducción y reconocimiento de su puesto de trabajo. Desarrollo de habilidades son aquellas capacidades que posee el individuo para realizar las tareas que le confiere su trabajo por lo que es una valoración actualizada de lo que las personas pueden lograr. Capacitaciones, necesarias para generar conocimiento a los empleados acerca de sus puestos y las nuevas tendencias de gestión (Salgado, Blanco, & Moscoso, 2019).

Por su parte en la dimensión externa se encuentra, la comunicación y el clima laboral, que se refiere al modo en cómo se dirige y valora al personal a aquella capacidad de los colaboradores de intervenir en procesos de decisión. Plan de remuneraciones e incentivos, donde se indica el tiempo y modalidad de pago, así como los incentivos que se le brindará al empleado por alcanzar los objetivos propuestos. Prestaciones sociales, se refiere a todos los beneficios sociales como asignación familiar, seguros, entre otros. Plan de comunicación e información, donde se registra la manera en que la información debe circular a través de la organización con la finalidad de que toda la entidad se encuentre conectada con la misma información (Villajos, Tordera, & Lorente, 2020). Se ha comprobado que el comportamiento de las personas es motivado, por lo que la motivación es básicamente la tensión constante que lleva al sujeto a adquirir un comportamiento que satisfaga sus necesidades. Así la motivación se entiende como el proceso de satisfacer necesidades de donde surge el denominado ciclo motivacional (Cuadrado, Tabernero, Fajardo, Luque, & Arenas, 2021). Chiavenato indica la existencia de tres premisas para explicar la motivación de modo que afirma que el comportamiento humano siempre será causado por factores internos del individuo o ciertos estímulos externos. Manifiesta que el comportamiento siempre es motivado de manera que no es casual, sino que se enfoca hacia algún objetivo. El comportamiento siempre estará orientado hacia el cumplimiento de algún

objetivo (Chiavenato, 2017). Es así que la motivación tiene un ciclo denominado el ciclo motivacional el cual inició al detectarse la necesidad, la cual es la fuerza por la que se determina el comportamiento. Así, si el individuo logra suplir esa necesidad a través de un adecuado comportamiento la tensión relacionada desaparecerá y se entrará en un estado de satisfacción (Chiavenato, 2017).

Con la finalidad de analizar la segunda variable, motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital, se utilizó la teoría bifactorial de Herzberg, quien divide su modelo en factores higiénicos y factores motivacionales. Es así que se presentó la teoría de doble factor propuesta por Frederick Herzberg que explica el comportamiento en el trabajo y propone dos factores que dirigen el comportamiento de una persona. Así por un lado Herzberg presenta los factores higiénicos o de satisfacción y los factores motivacionales (Hur, 2018). Factores higiénicos o extrínsecos, se refieren al ambiente en general que rodea a los sujetos y la manera en cómo influyen en el desempeño de sus labores. Estos factores son el salario, supervisión, dirección, beneficios, condiciones ambientales y físicas, reglamentos y políticas, entre otros (Avante, 2017). Herzberg indicó que los factores higiénicos solo fueron considerados en la motivación de los sujetos. De esta manera cuando dichos factores higiénicos son óptimos se evita la insatisfacción del personal, más cuando son pésimos producen insatisfacción (Thant & Chang, 2021). Los factores higiénicos no producen niveles altos de motivación, pero mientras no se encuentren presentes existirá insatisfacción. Políticas y directrices: las cuales son las normas que el empleado debe seguir al realizar sus funciones y al interactuar laboralmente con otras áreas. Relación interpersonal con los jefes (Rojas, Hernandez, & Niebles, 2020). Es el grado en que el sujeto sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes. Relación interpersonal con los compañeros. Consiste en el grado de satisfacción que le provoca al sujeto las relaciones con sus compañeros. Monotonía laboral. Es el grado en que los individuos se afectan por la rutina con las relaciones con sus compañeros y la escasa variedad de trabajo. Prestigio o estatus. Se refiere al grado de importancia que el puesto de trabajo posee en la compañía. Condiciones laborales. Se refiere a las condiciones ambientales tales como infraestructura, equipos, maquinarias que la

organización le facilita al empleado para realizar adecuadamente su trabajo (Souza, Dos Santos, & Rolim, 2021).

Por su parte, los factores motivacionales o intrínsecos se encuentran relacionados al trabajo que desempeña como puede ser un trabajo estimulante, crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento (Sabater, De Armas, & Cabezas, 2019).

Jyoti & Sharma (2017) manifiesta que los factores motivacionales están relacionados al contenido del cargo que la persona lleva, está centrado en los deberes del puesto y engloban la satisfacción por el trabajo, oportunidad de crecimiento, desarrollo profesional, desarrollo personal, responsabilidad, autorrealización personal. Estos factores se encuentran supeditados al individuo debido a que se relaciona con la labor que desempeña. Las tareas y también los cargos se han diseñado para atender a los principios de eficiencia y de economía sin tomar en cuenta la oportunidad del sujeto de aplicar su creatividad en el puesto (Mughal & Soomro, 2021). Los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más estables cuando están en estado óptimo por el supuesto de estar ligados a la satisfacción, por lo tanto, se les llama factores de satisfacción (Wall & Stephenson, 2015). Satisfacción por el trabajo. Es el grado de satisfacción que puede experimentar el individuo en sus condiciones de trabajo. Oportunidad de crecimiento que la organización le ofrece a su personal, es decir a la posibilidad de ascender de puesto en la organización. Promoción profesional. Es el grado en que el personal está seguro que puede mejorar tanto a nivel de reconocimiento por su trabajo. Desarrollo personal. Es el grado en que el personal puede mejorar como persona al trabajar en la organización. Responsabilidad. El grado en que el personal es consciente de su papel en el cumplimiento de objetivos organización por lo cual desarrolla sus funciones de manera oportuna. Autorrealización personal. La posibilidad de alcanzar los objetivos propios al trabajar en la organización (Pessoa & Cecília, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo el tipo básica, que tiene como finalidad la obtención y también aporte del conocimiento, siendo esta la base para estudios más complejos. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

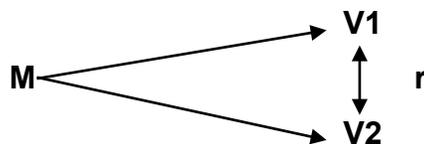
Además, se trabajó con un diseño no experimental –transversal, por lo que Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018) indican que estos son diseños que solo se mantienen como observadores del comportamiento de las variables sin alterar los eventos ni manipular de manera alguna los resultados y se desarrollan en un único momento del tiempo.

Asimismo esta investigación fue correlacional, ya que Hernandez-Sanpieri & Mendoza (2018) mencionan que los estudios correlacionales buscan determinar la asociación existente entre dos variables o más en un contexto determinado. De este modo el presente estudio se identifica como correlacional porque busca comprobar el grado de relación existente entre las variables planteadas.

Dónde:

Figura 1.

Diseño de investigación



Nota, elaborado por la autora

M: Muestra

V1: Gestión de personas

V2: Motivación laboral

r: Relación entre las variables (Coeficiente de correlación)

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión de personas

Definición conceptual: La gestión de personas en la administración de recursos humanos reconoce al personal como socios más no como empleados, quienes invierten sus conocimientos, su esfuerzo, con la finalidad de cumplir adecuadamente sus labores para alcanzar los objetivos organizacionales, individuales y con alto nivel de competitividad (Díaz & Quintana, 2021).

Definición operacional: Se utilizó el modelo de Alles (2016) quien divide a la gestión de personas en dos dimensiones; dimensión interna y externa.

En cuanto a los indicadores de la dimensión interna estuvo compuesta por 7: Reclutamiento, selección de personal, diseño de puesto, integración de personal, evaluación de desempeño, desarrollo de habilidades, capacitaciones, mientras que la externa posee 5 indicadores: Plan de remuneraciones, incentivos, prestaciones sociales, higiene y seguridad, plan de comunicación e información; Esta variable se midió con una escala de Likert.

Variable dependiente: Motivación laboral

Definición conceptual: Se ha comprobado que el comportamiento de las personas es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al sujeto a adquirir un comportamiento que satisfaga sus necesidades. Así la motivación se entiende como el proceso de satisfacer necesidades de donde surge el denominado ciclo motivacional (Cuadrado, Taberner, Fajardo, Luque, & Arenas, 2021).

Definición operacional: Se utilizó el modelo teórico de Herzberg el cual divide la motivación en 2 factores, higiénicos y motivacionales.

En cuanto a los indicadores de los factores higiénicos se presentaron 6: Políticas y directrices, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con sus compañeros, monotonía laboral, prestigio o estatus, condiciones laborales, mientras que los factores motivacionales tienen 6 indicadores: Satisfacción por el

trabajo, oportunidad de crecimiento, desarrollo profesional, desarrollo personal, responsabilidad, autorrealización personal; la variable motivación laboral fue medida con una escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018), la población son todos los sujetos que presentan determinadas especificaciones en común, es así que en el presente estudio se consideró como población la cantidad de 30 colaboradores en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

Asimismo, se precisa que la muestra y la población fue la misma, debido a que se tuvo alcance para poder llegar a todo el personal, por lo que, en esta investigación la muestra censal fue conformada por 30 colaboradores de la sugerencia subgerencia de una municipalidad en mención.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, por lo que Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018), indica que es un procedimiento de selección, el cual no depende de la probabilidad, sino que se orienta por diversas características propias de la investigación a realizar.

Criterios de inclusión

Se incluyó al personal con mínimo un año en el cargo.

Personal con modalidades de contratación profesionales - diferentes regímenes.

Criterios de exclusión

Se excluyó al personal que lleva laborando menos de 1 año en el cargo.

No se incluyó al personal con la modalidad formativa (practicantes)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta; dónde según Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018), indica que esta técnica es utilizada ampliamente en los estudios cuantitativos debido a que permite recoger datos de una cantidad grande de sujetos.

El instrumento utilizado para recoger dicha información fue el cuestionario, el cual según Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018) es un conjunto de preguntas elaboradas para extraer datos de determinado tema. De este modo el cuestionario de Gestión de personal se elaboró con 15 ítems las cuales respondieron a las dos dimensiones y doce indicadores del modelo que se seleccionó. Las preguntas tuvieron una escala de respuesta ordinal. Para la recolección de datos de la variable motivación laboral se utilizó el modelo de Herzberg, donde se tomó las 2 dimensiones como: factores higiénicos y factores motivacionales, además 12 indicadores, es así que se formularon un total de 15 ítems, obteniendo respuestas en escala de respuesta ordinal.

Validez

En cuanto a la validez de instrumentos se realizó a través de validación por juicio de expertos, la cual se refiere a la coherencia interna que posee el cuestionario que se desea aplicar, es así que las preguntas relacionadas a cada una de las variable e indicadores fueron sometidas a evaluación por tres expertos, siendo estos profesionales especialistas y conocedores del tema a investigar.

Confiabilidad

Para determinar cuán confiables fueron las respuestas que brindaron los encuestados, se procedió con la medición para ambas variables a través del coeficiente Alfa de Cronbach, donde la variable gestión de personas alcanzó un valor de 0,930 de confiabilidad y motivación laboral 0,872 lo que representa que los cuestionarios de ambas variables son altamente fiables.

3.5 Procedimiento

Para la recaudación de los datos se procedió con la elaboración de instrumentos de las dos variables donde se tuvo en cuenta la matriz de operacionalización, dichos instrumentos se sometieron a un proceso de validación por juicio de expertos, luego de obtener dichas validaciones se solicitó el permiso pertinente mediante un documento formal el cual fue dirigido al alcalde de una municipalidad distrital de la región Lambayeque, quien autorizó dicha investigación, luego se coordinó con los colaboradores objeto de estudio verificando su disponibilidad y concretando la fecha de aplicación del instrumento debido a que investigación fue de forma presencial.

Obtenido el permiso me apersoné a cada una de las oficinas dónde se encontró el personal a encuestar a quienes les señalé los objetivos de la investigación, y se procedió con la aplicación del cuestionario.

Finalmente, los datos se analizaron y presentaron en la presente investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de recolectar la información necesaria, se plasmó las respuestas en el programa Excel, donde se ordenaron los datos los cuales se trasladaron al SPSS versión 25, para ser procesados y analizados, obteniendo los resultados tanto en tablas y figuras, el tipo de análisis de datos fue cuantitativo,

Se realizó un análisis descriptivo, dónde se determinó los niveles de las dimensiones de ambas variables, presentando los resultados en tablas indicando la frecuencia y porcentaje, añadiendo su respectiva descripción.

Del mismo modo se realizó el análisis inferencial, siendo un total de 30 el número de la muestra se aplicó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, para determinar la normalidad de las variables, dónde se evidenció una distribución normal, debido a ello se utilizó un estudio paramétrico, con correlación de Pearson; determinando la correlación entre dimensiones y variables de cada objetivo específico,

así como también del objetivo general, plasmándose tablas y una figura de dispersión para su respectivo análisis.

3.7 Aspectos éticos

El informe Belmont de 1979 indica que existen 3 criterios éticos que las investigaciones deben cumplir.

Respeto a las personas: Los sujetos que participan en el estudio deben ser tratados adecuadamente, mantener su autonomía y mantener sus datos en el anonimato.

Beneficencia: Este aspecto se refiere a que las partes involucradas deben resultar beneficiadas y no perjudicadas de la aplicación de la investigación.

Justicia: Se trata de repartir equitativamente los beneficios resultantes del estudio.

Responsabilidad: Al establecer los compromisos pertinentes con las partes implicadas y cumplirlos oportunamente.

Honestidad: Consiste en expresar las razones verdaderas por las cuales se desarrolla el estudio sin intereses particulares de por medio.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se dan a conocer los resultados que se han obtenido de acuerdo a los objetivos propuestos para realizar la investigación en una municipalidad distrital que de ahora en adelante se denominará MD, teniendo como variables a la gestión de personas que de ahora en adelante se denominará G.P y motivación laboral que en adelante se denominará M.L.

4.1 Análisis Descriptivo

En este punto se presentarán los niveles de cada una de las dimensiones de ambas variables.

Determinación de los niveles de las dimensiones de G.P

Tabla 1.

Nivel de la dimensión interna de gestión de personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	2	6,7
Nivel malo	7	23,3
Nivel regular	21	70,0
Total	30	100,0

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: De acuerdo a los resultados en la presente tabla se observa que, un 70 % de los encuestados colocan a la dimensión interna en un nivel regular, para el 23.3% el nivel de la dimensión interna es malo y solo para el 6.7% el nivel de la dimensión interna es bueno; lo cual muestra que la gran mayoría de los colaboradores perciben como regular la G.P, en cuanto al reclutamiento y selección del personal idóneo para los puestos, además, que no se cuenta con un plan de capacitaciones en la subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

Teniendo en cuenta la dimensión externa se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 2.

Nivel de la dimensión externa de GP

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	1	3,3
Nivel malo	12	40,0
Nivel regular	17	56,7
Total	30	100,0

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: Según los resultados en la tabla 2, la dimensión externa posee un nivel regular en un 56.7%, un nivel malo el 40% y solo para un 3.3% el nivel de la dimensión externa es bueno; lo cual demuestra que la gran mayoría de los colaboradores perciben como regular y mala la G.P, en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque, esto debido a que no se sienten valorados ni bien remunerados respecto a su trabajo, además que no cuentan con adecuado plan de comunicación para que todas las áreas se encuentren conectadas con la misma información.

Determinación de los niveles de las dimensiones de M.L

Tabla 3.

Nivel de la dimensión factores higiénicos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	4	13,3
Nivel malo	3	10,0
Nivel regular	23	76,7
Total	30	100,0

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: Teniendo en cuenta los resultados en la tabla 3, se observa que la gran mayoría de los encuestados en la subgerencia de una MD de la región

Lambayeque el 76.7%, indican que la dimensión de factores higiénicos muestra un nivel regular, en cuanto a al 13.3% un nivel bueno y el 10% un nivel malo, esto debido a la falta de mejores políticas de trabajo las cuales deben seguir y así les permita realizar adecuadamente sus funciones y al mismo tiempo interactuar laboralmente con otras áreas mejorando las relaciones interpersonales tanto con las jefaturas como con sus compañeros, además consideran tener deficientes condiciones laborales.

En cuanto a la dimensión factores motivaciones de la variable M.L, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 4.

Nivel de la dimensión factores motivacionales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	2	6,7
Nivel malo	2	6,7
Nivel regular	26	86,7
Total	30	100,0

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: Según los resultados en la tabla 4, se observa que la gran mayoría de los encuestados en la subgerencia de una MD de la región Lambayeque el 86.7%, indican que la dimensión de factores motivacionales muestra un nivel regular, en cuanto al 6.7% un nivel bueno y el 6.7% un nivel malo, esto debido a que no tienen ocasiones de ascenso, además perciben que la entidad no les genera oportunidades tanto de desarrollo personal como profesional, lo cual dificulta que se sientan comprometidos con los objetivos organizacionales.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad de las variables

H0: Las variables de estudio tienen una distribución normal

H1: Las variables de estudio no tienen una distribución normal

P valor: 0.05

Si P es menor que 0.05 se rechaza H0

Si P es mayor que 0.05 se acepta H0

Tabla 5.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión de personas	Motivación laboral
N		30	30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	39,13	48,20
	Desv. Desviación	9,280	7,402
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,100	,133
	Positivo	,100	,119
	Negativo	-,090	-,133
Estadístico de prueba		,100	,133
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,187 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación: Según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov el valor de la significancia es mayor a 0.05 es por ello que se acepta la hipótesis nula y se afirma que las variables siguen una distribución normal, por lo tanto, se utiliza una estrategia de estudio paramétrico, y una correlación de Pearson.

Determinación de la correlación de los objetivos específicos

Determinación de correlación del objetivo específico N°1

OE1: Estimar la relación entre la dimensión interna y M.L en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

H0: No existe relación entre la dimensión interna y M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

H1: Si existe relación entre la dimensión interna y M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

P valor: 0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0

Tabla 6.

Correlación de Pearson entre dimensión interna y motivación laboral

		Dimensión interna	Motivación laboral
Dimensión interna	Correlación de Pearson	1	,644**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,644**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: Según la tabla 6, se observa que la significancia es menor a 0.05 por lo que, se rechaza la H0, y se acepta la existencia de una correlación entre la dimensión interna y M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque. De esta manera el nivel de correlación de las variables es de 0.644 por lo que se indica que la correlación entre la dimensión interna y la motivación laboral es de intensidad media, con dirección positiva, ya que la relación es directa, lo que quiere decir que si

una variable aumenta la otra igualmente, en este caso si mejora la dimensión interna mejorara la M.L.

Determinación de correlación del objetivo específico N°2

OE2: Estimar la relación entre la dimensión externa y M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

H0: No existe relación entre la dimensión externa y M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

H1: Si existe relación entre la dimensión externa y M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

P valor: 0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0

Tabla 7.

Correlación de Pearson entre dimensión externa y motivación laboral

		Dimensión interna	Motivación laboral
Dimensión externa	Correlación de Pearson	1	,588**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,588**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: según la tabla 7, se puede apreciar que la significancia es menor a 0.05 por lo que, se rechaza la H0, y se acepta la existencia de una correlación de 0.588 entre la dimensión externa y M.L, siendo esta de intensidad media, con relación directa positiva, lo que significa que si mejora la dimensión externa mejorara la motivación laboral en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

Determinación de correlación del objetivo específico N°3

OE3: Estimar la relación entre los factores higiénicos y G.P en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

H0: No existe relación entre los factores higiénicos y G.P en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

H1: Si existe relación entre los factores higiénicos y G.P en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

P valor: 0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0

Tabla 8.

Correlación de Pearson entre factores higiénicos y GP

		Factores Higiénicos	Gestión de personas
Factores Higiénicos	Correlación de Pearson	1	,615**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Gestión de personas	Correlación de Pearson	,615**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: De acuerdo a la tabla 8, se muestra que la significancia es de 0.000 por lo que, se rechaza la H0, y se acepta que hay correlación entre ambas variables, teniendo en cuenta que dicha la correlación es de 0.615, se indica que su intensidad es media, con relación directa positiva, lo que significa que si mejoran los factores higiénicos mejora la G.P en la subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

Determinación de correlación del objetivo específico N°4

OE4: Estimar la relación entre la factores motivacionales y G.P en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

H0: No existe relación entre los factores motivaciones y G.P en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

H1: Si existe relación entre los factores motivacionales y G.P en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

P valor: 0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0

Tabla 9.

Correlación de Pearson entre factores motivacionales y GP

		Gestión de personas	Factores Motivacionales
Gestión de personas	Correlación de Pearson	1	,560**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Factores Motivacionales	Correlación de Pearson	,560**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: Según la tabla 9, el nivel de significancia es de 0.001 por lo que, se rechaza la H0, y se acepta la existencia de una correlación entre los factores motivacionales y la G.P en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque. De esta manera el nivel de correlación de pearson es de 0.560 con una intensidad media y una relación positiva entre la dimensión y la variable, es que si los factores motivacionales se fortalecen, la G.P también se fortalece.

Determinar la correlación del objetivo general

Objetivo general: Determinar la relación entre la G.P y M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque

H0: No existe relación entre la G.P y M.L en una subgerencia de una MD I de la región Lambayeque

H0: Si existe relación entre la G.P y M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque

P valor: 0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0

Tabla 10.
Correlación de Pearson entre GP y ML

		Gestión de personas	Motivación laboral
Gestión de personas	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

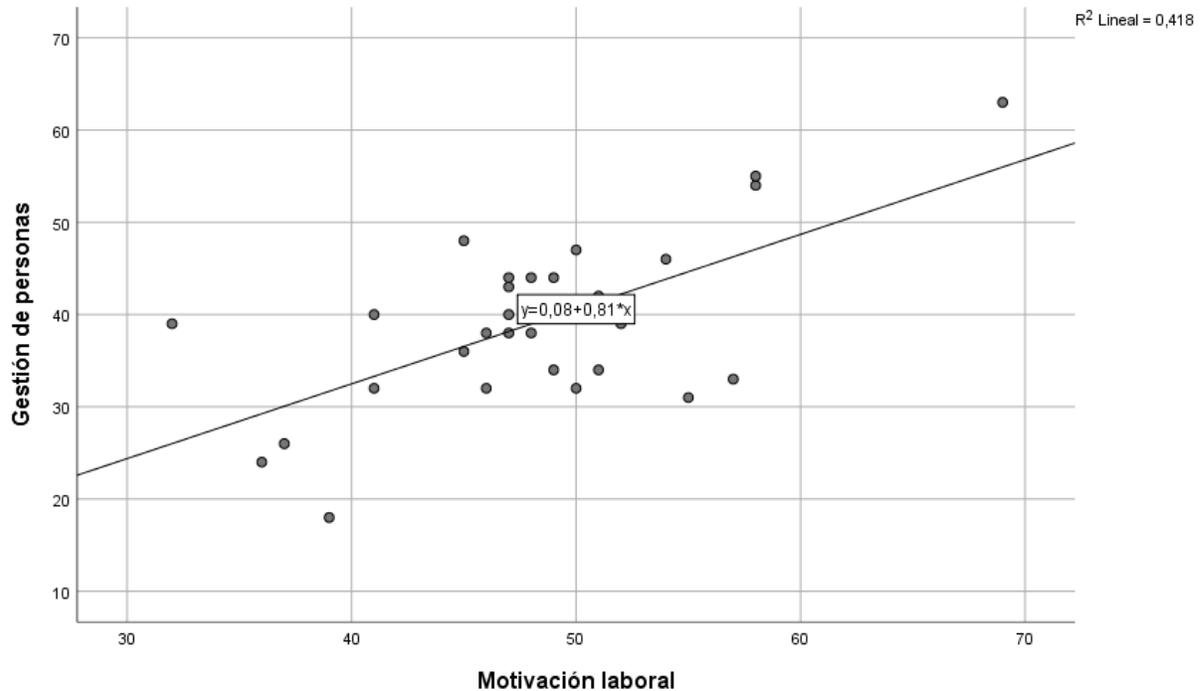
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: Según la tabla 10, el nivel de significancia es de 0.000 por lo que, se rechaza la H0, y se acepta la existencia de una correlación entre la G.P y la M.L en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque. De esta manera el nivel de correlación de las variables es de 0.646 por lo que se indica que es de intensidad media, con relación directa positiva, lo que significa que si se mejora la G.P, la M.L también mejorará.

Figura 2

Tendencia de variables gestión de personas y motivación laboral



Nota, información extraída del cuestionario

Interpretación: De acuerdo a la figura 1, se observar que existe una correlación directa entre variables, por lo que si mejora la G.P también mejorará la M.L en los colaboradores en la subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se logró determinar a través del objetivo general la relación entre la GP y ML en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque, en la cual se confirma la existencia de una correlación entre la GP y la ML, siendo el nivel de correlación de las variables de 0.646 por lo que se indica que la relación entre dichas variables es de nivel media, lo que significa que si se mejora la gestión de personas, la motivación laboral también mejorará.

Es así que se puede indicar que los resultados de dicha investigación, guardan relación con el estudio de, Figueroa & Rodriguez (2022) quienes buscaron encontrar la relación entre la ML y el desempeño del GAD municipal del cantón Pajan, develando la existencia de una relación de 0.723 la cual era una relación alta.

Según lo encontrado ambas instituciones poseían problemas de motivación pues no les brindan a sus empleados la oportunidad de ascender de puesto ni mucho menos poseía planes de desarrollo profesional ni personal por lo que los colaboradores trabajaban sin ningún compromiso.

Los resultados indican que en la organización se ejecuta un modelo de gestión autocrático coercitivo, donde la administración es centralizada y los subordinados no perciben una cultura de comunicación ni recompensas así se afirma que la única motivación que posee el empleado es el sueldo (Liu, 2022).

Por otro lado, el presente estudio también concuerda con lo investigado por Guzmán (2019) quien investigó acerca de la relación de la GTH y la ML en colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, encontrando como resultado una correlación de Spearman de 0.678, el cual indica una correlación moderada; además dicho estudio desveló que a diferencia de la subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque, los indicadores de compensación, desarrollo de personal, plan de incentivos y relaciones interpersonales eran de nivel alto.

De este modo se infiere que la gestión de personas varía de acuerdo a cada institución, así las instituciones públicas poseen el problema en la gestión de su personal debido a que generan rentabilidad como tal sino que se enfoca en una “rentabilidad social” es decir que generan beneficios para la sociedad, por lo que invierten poco o nada en brindarles las comodidades necesarias a los colaboradores evitando así que estos trabajen con la mayor eficiencia y eficacia posible. Debido a que no existen oportunidades de ascenso el trabajo suele ser burocrático por lo que se dificulta la creación de un ambiente laboral agradable con adecuadas relaciones interpersonales además se evita la posibilidad de desarrollo personal y profesional.

Por lo tanto, es recomendable que las organizaciones del estado abandonen estas prácticas centralizadas, autocráticas y burocráticas en las que se encuentran inmersas con la finalidad de llevar su gestión un nivel más arriba, para lo cual ha surgido la Ley de servicio Civil –SERVIR que renueva toda la gestión y se basa en la meritocracia para la contratación de servidores civiles (SERVIR, 2018).

En cuanto al primer objetivo específico, estimar la relación entre la dimensión interna y ML en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque, se determinó que existe una correlación entre la dimensión interna y la variable ML. De esta manera el nivel de correlación de las variables es de 0.644 por lo que se indica que la correlación entre la dimensión interna y la ML es de intensidad media, con dirección positiva, ya que la relación es directa, lo que significa que si una de las variables aumenta la otra igualmente, en este caso si mejorará la dimensión interna mejorará la motivación laboral.

Estos resultados guardan cierta relación con el estudio de Soto (2020) donde en su estudio planteó el objetivo de encontrar la relación entre las variables de GP y productividad, en donde se encontró la existencia de una correlación moderada de 0.432 según el coeficiente de Spearman.

Si bien es cierto se guarda relación en la correlación de las variables, no guarda concordancia en cuanto al nivel de las mismas debido a que el estudio de contraste indica que la entidad si promueve a sus miembros en un 46.15%, mientras que el

estudio en cuestión posee un nivel bueno de 3.3% en su dimensión interna y 13.3% en su dimensión externa.

Según los datos mencionados no todas las organizaciones son de tipo autocrático coercitivo, el estudio de contraste muestra claramente cómo esta organización es del tipo consultivo, donde si bien es cierto aunque existen recompensas la administración no está enfocada totalmente a la satisfacción de colaborador (Mahesh, 2022).

De este modo el no enfocarse en su totalidad en el capital humano, hace que todos los recursos tanto de personal como económicos no sean aprovechados de la mejor manera, pues una organización que aún posee estilos de gestión burocráticos, aunque sea en un mínimo porcentaje evita que se cumplan los objetivos trazados pues debido a la burocracia, el estilo de liderazgo, las jerarquías, la toma de decisiones enfocada en un solo departamento de la organización hace que los empleados sigan normas rígidas que los limitan de aplicar su creatividad e innovación evitando que el colaborador pueda mejorar su puesto de trabajo y simplificar sus funciones. En la actualidad las entidades públicas necesitan considerar al capital humano como parte y eje fundamental de la organización pues constituye el único elemento que puede lograr eficiencia y efectividad en el cumplimiento de objetivos, razón por la que el esfuerzo deben enfocarse principalmente en mejorar la gestión de este recurso (Santos, Ferreira, & Liliana, 2021).

En cuanto al segundo objetivo específico, estimar la relación entre la dimensión externa y ML en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque, se obtuvo como resultado la existencia de correlación de 0.588 entre la dimensión externa y motivación laboral, siendo esta de intensidad media, con relación directa positiva, lo que significa que si mejora la dimensión externa mejorará la motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

Los resultados del estudio guardan relación con lo encontrado por Casi (2017) quien encontró la relación entre el liderazgo contemporáneo y la ML de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huachis, donde se desveló una

correlación de 0.76 el cual era un nivel fuerte entre las variables. Además la entidad otorga incentivos como viajes y reconocimientos a sus trabajadores. Luego el 48% de los encuestados indicaron sentirse cómodos al trabajar en equipo por lo que se concluyó la existencia de un adecuado clima laboral.

Los resultados del estudio de contraste muestran la manera en que se lleva a cabo un sistema de gestión participativo donde se le brinda al colaborador los medios y herramientas para hacerlo crecer profesional y personalmente, además de mantenerlo motivado, satisfecho y comprometido con el trabajo según indican (Hernández & Gómez, 2015). Esto no sucede en la organización de estudio pues en la tabla 3, se observa que la gran mayoría de los encuestados en la subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque el 76.7%, indican que la dimensión de factores higiénicos muestra un nivel regular esto debido a la falta de mejores políticas de trabajo las cuales deben seguir y así les permita realizar adecuadamente sus funciones y al mismo tiempo interactuar laboralmente con otras áreas mejorando las relaciones interpersonales tanto con las jefaturas como con sus compañeros, además consideran tener deficientes condiciones laborales.

Lo anterior mencionado no cumple con lo dicho por Diaz & Quintana quienes indican que la gestión de personas reconoce al empleado como parte fundamental y eje de la empresa, quien se encarga de generar rentabilidad a esta. La GP nas en la administración de RRHH reconoce al personal como socios mas no como empleados, quienes invierten sus conocimientos, su esfuerzo, con la finalidad de cumplir adecuadamente sus labores para alcanzar los objetivos organizacionales, individuales y con alto nivel de competitividad (Diaz & Quintana, 2021).

Lo mismo sucedía en República Dominicana donde muchas organizaciones intentaron aplicar las normativas que rigen el servicio civil, sin embargo existen muchas limitaciones en la implementación tales como las diferentes asignaciones de sueldos para un mismo puesto, además desde que se implementó la norma del servicio civil no se han ejecutado acciones que garanticen la correcta gestión de los recursos

humanos, la selección, retención, capacitación y promoción de estos (Encarnación, 2018).

De acuerdo al tercer OE, estimar la relación entre los factores higiénicos y gestión de personas en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque, se obtuvo que existe correlación entre ambas variables, teniendo en cuenta que dicha la correlación es de 0.615, se indica que su intensidad es media, con relación directa positiva, lo que significa que si mejoran los factores higiénicos mejora la gestión de personas en la subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Huayanay (2017) quien encontró la relación entre la ML y el clima organizacional en la MD de Amarilis, siendo el índice de correlación de 0.87. Sin embargo el nivel de las variables no concordaría debido a que en la tabla 3 del estudio, se puede ver que la mayoría de los encuestados en la subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque el 86.7%, indican que la dimensión de factores motivacionales muestra un nivel regular, en cuanto al 6.7% un nivel bueno y el 6.7% un nivel malo, esto debido a que no tienen ocasiones de ascenso, además perciben que la entidad no les genera oportunidades tanto de desarrollo personal como profesional, lo cual dificulta que se sientan comprometidos con los objetivos organizacionales. El resultado encontrado respecto al nivel de las dimensiones contrasta en gran manera con los resultados de la investigación realizada por Huayanay quien concluye que el 64% de los encuestados estaba motivado.

Según los datos de los estudios de contraste la motivación no se produce a partir de factores como el sueldo tal como se ve en el estudio de Calle (2021) quienes indicaron que el factor salario y políticas de la institución eran desfavorables pero que no afectaban la motivación de los empleados debido a que la motivación intrínseca poseían una relación moderada con la variable de atención al ciudadano.

De este modo se reafirma la teoría de Herzberg quien indica que factores como el sueldo, las políticas y el ambiente laboral no generan motivación, mientras que los factores como el desarrollo personal y profesional, las relaciones interpersonales si

generaban motivación en el empleado al trabajar en un ambiente que le permita crecer. Por lo tanto, si bien es cierto la motivación no tiene nada que ver con factores externos a la persona, es necesario que estos también se gestionen adecuadamente para brindarle al empleado las facilidades necesarias para realizar sus funciones con eficiencia y productividad.

Herzberg indicó que los factores higiénicos no fueron considerados en la motivación de los sujetos. El trabajar es una situación desagradable y para lograr el incremento de trabajo es necesario premiar e incentivar salarialmente al sujeto, es decir incentivar al empleado a cambio de su trabajo. De esta manera cuando estos factores higiénicos son óptimos se evita la insatisfacción de los empleados más cuando son pésimos producen insatisfacción (Thant & Chang, 2021). Los factores higiénicos no producen niveles altos de motivación, pero mientras no se encuentren presentes existirá insatisfacción.

Teniendo en cuenta el cuarto OE, estimar la relación entre la factores motivacionales y gestión de personas en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque, se puede indicar que existe correlación entre los factores motivacionales y la GP en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque. De esta manera el nivel de correlación de pearson es de 0.560 con una intensidad media y una relación positiva entre la dimensión y la variable, es que si los factores motivacionales se fortalecen, la GP también se fortalece.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Salazar (2017) quien en se planteó como objetivo encontrar la relación que la ML poseía sobre el rendimiento del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado GAD municipal del canton Pujulí, donde los resultados indicaron a través de la prueba de Chi cuadrado con un estadístico de 59.77 que la motivación si estaba relacionada con el rendimiento del personal por lo cual existe causalidad entre las variables.

Asimismo, se encuentra relación Vergara (2020) en su estudio planteó el objetivo de encontrar la relación entre las prácticas de gestión humana y la motivación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Chepen. El estudio fue de tipo

cuantitativo de alcance correlacional, trabajando con una población y muestra de 45 colaboradores. Los resultados desvelaron un índice de correlación de Spearman de 0.876 lo que indicaba una relación significativa entre las variables. Se concluye un elevado nivel de la gestión humana en un 91.% y de la motivación en un 95.6%. Por otro lado se evidenció que el 82.2% de los encuestados encontraban regulares a los factores higiénicos, por lo que no tenían claras las políticas de la empresa, no tenían un acceso adecuado con su supervisor y deficientes relaciones interpersonales, es por eso que se pudo evidenciar la importancia de una buena gestión de personas ya que le permite mantener una alta motivación del personal, pese a que aún existan deficiencias como buenas relaciones interpersonales y no tengan claras algunas políticas.

Además, la presente investigación tiene relación con el estudio de Zigiju (2019) quien descubrió los factores que afectan la motivación en el sector público de Kirkos desvelando que la motivación interna y externa influyen significativamente sobre la productividad de modo que eran los factores extrínsecos los que menguaban la productividad.

Según los datos obtenidos estos estudios comparten correlación entre sus variables lo cual demuestra la relación de causa efecto que se puede producir. Si bien es cierto el estudio busca explicar la manera en que la GP influye sobre la motivación, es necesario decir que ambas variables ejercen influencia una sobre otra, debido a que, los factores extrínsecos los cuales tienen que ver con el ambiente laboral, la infraestructura, el mobiliario, las políticas, los horarios de trabajo, sistemas de recompensas y salario son indicadores que son tratados por la GP, es decir que el departamento de recursos humanos necesita gestionar estos factores con motivo de darle facilidad a sus empleados.

Lo mencionado concuerda en muchos aspectos lo dicho por Chiavenato, quien indica la existencia de tres premisas para explicar la motivación de modo que afirma que el comportamiento humano siempre será causado por factores internos del individuo o ciertos estímulos externos. Además, manifiesta que el comportamiento

siempre es motivado de manera que no es casual, sino que se enfoca hacia algún objetivo, por ello el comportamiento siempre estará orientado hacia el cumplimiento de algún objetivo.

De este modo Chiavenato sugiere que objetivos como el salario, los beneficios sociales e incluso el estatus del trabajo pueden generar motivación, indicadores que responden a los factores higiénicos. Sin embargo, no se debe confundir lo dicho por Herzberg en cuanto a estos factores externos, pues indica que estos no causan motivación, pero sí producen insatisfacción, ya que el autor explica estos conceptos en términos motivacionales (Hur, 2018).

Es así que los factores que causarían desmotivación en el trabajo serían los factores motivacionales como el desarrollo de personas, el sistema de capacitación, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo. Sin embargo, en términos de gestión de personas y productividad es claro que los factores externos producen mermas en el desempeño (Avante, 2017), tal como lo indica Soto (2020) en su estudio donde encontró que la gestión de personas estaba relacionada con la alta productividad de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que, la relación entre la GP y la ML tienen una correlación de Pearson de 0.646 por lo que se indica que es de intensidad media, con relación directa positiva, de este modo se establece que las variables se encuentran asociadas y todas las veces que se dé la mejoría de la GP, mejorará también la ML en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.
2. Se concluye que si existe relación entre la dimensión interna y ML en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque. Indicando una correlación de Pearson de 0.644 lo que se significa que la correlación entre la dimensión interna y la ML es de intensidad media, con dirección positiva, debido a que la relación es directa, por ello se define que si una variable aumenta la otra también, en este caso si mejora la dimensión interna mejorará la motivación laboral, debiéndose a que la dimensión interna posee un nivel regular en un 70% de la organización, siendo la principal razón los problemas de reclutamiento y selección y la capacitación de personal en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.
3. Además, se concluye que, existe relación entre la dimensión externa de la GP y la ML con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.588, siendo esta de intensidad media, con relación directa positiva; debiéndose a que la dimensión externa posee un nivel regular en un 56.7% y un nivel malo de 40% en la organización, siendo la principal razón el descontento con los salarios y el inadecuado plan de comunicación en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

4. Se concluye que, existe relación entre los factores higiénicos de la ML y la GP, debido a que muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.615, indicando una intensidad media, con relación directa positiva; además se obtuvo que la dimensión de factores higiénicos posee un nivel regular en un 76.7% en la organización, siendo la principal razón las inadecuadas políticas de trabajo, relaciones interpersonales y las condiciones laborales, en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

5. Se concluye que, existe relación entre los factores motivacionales y la GP; la cual muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.560, lo que significa que la correlación es de intensidad media, con relación directa positiva; asimismo se pudo determinar que la dimensión de factores motivacionales posee un nivel regular en un 86.7% en la organización, siendo la principal razón la baja posibilidad de ascenso y la oportunidad de crecimiento profesional en una subgerencia de una MD de la región Lambayeque.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere al gerente municipal, estar más vigilantes de la GP y apoyar los diversos planeamientos que se indiquen, en buscas de mejoras, lo cual contribuya a elevar la ML, lo cual se irá reflejando tanto en su rendimiento como en su satisfacción.

Se sugiere a la gerencia de recursos humanos de una MD de la región Lambayeque, modernizar adecuadamente la gestión de la entidad enfocándose en indicadores como el reclutamiento y selección de personal idóneo en cada puesto, además, sería ideal que, se incremente un plan de capacitaciones, se busque desarrollar sus habilidades, lo cual les permitirá desenvolverse adecuadamente en su ámbito laboral.

Se sugiere a la gerencia de RRHH y la gerencia de desarrollo económico de una MD de la región Lambayeque, realice los cambios oportunos en cuanto a factores como el salario, de modo que los colaboradores se sienta satisfecho y retribuidos por su esfuerzo, además adecuar un plan de comunicación e información entre las áreas, lo cual les permitirá desenvolverse en un ambiente donde la información fluya sin obstáculos.

Se sugiere a la gerencia de RRHH y subgerencia de una MD de la región Lambayeque, gestione adecuadamente las políticas de trabajo, realizar algunas actividades que ayuden a fortalecer las relaciones interpersonales, además se recomienda mejorar progresivamente las condiciones laborales en cuanto a la infraestructura en los diversos ambientes de trabajo, facilitarles materiales y equipos adecuados, con la finalidad de brindarle a los colaboradores las facilidades necesarias para que desempeñen sus funciones con eficiencia y además puedan sentirse cómodos.

Se recomienda a la gerencia de RRHH y una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque se enfoque en restablecer indicadores de ascenso y crecimiento profesional, con la finalidad de que los colaboradores vean a la institución como una oportunidad de alcanzar su autorrealización, además permitirá que se sientan motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Mexico: Granica. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibsipan/busqueda_avanzada?as_contributor=Alles,__Martha__Alicia&as_contributor_op=unaccent__iexact&fs_page=3&prev=as
- Alvarez, A. (2017). Motivation and its incidence in the performance of the career employee. Measurement and implications for the public administration in Colombia. *Dialogos de saberes*, 127- 143. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=35&sid=8fbcffce-8815-4af4-91fb-b6f553346035%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=a9h&AN=123236756>
- Avante, R. (2017). *Reforma laboral*. Mexico: Fondo de cultura económica. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/37802?referrerpolicy=unsafe-url&target=_blank
- Bolivar, J. (2019). *Fundamentos de la gestión pública*. Colombia: Universidad EAN.
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Producción y gestión*, 24. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/816/81669876010/81669876010.pdf>
- Casi, G. (2017). *El liderazgo contemporáneo y la motivación en la municipalidad distrital de Huacchis - Huari, 2017*. Huaraz. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13517/Tesis_62399.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2017). *Fundamentos de Administracao: Planejamento, Organizacao, Direcao e Controle Para Incrementar Competitividade e Sustenta*. Barueri: Manolé.
- Cuadrado, E., Taberner, C., Fajardo, C., Luque, B., & Arenas, A. M. (2021). Type D personality individuals: exploring the protective role of intrinsic job motivation in bournout. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, c.37. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=21&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=151717961&db=zbh>
- De Sarmiento, b. (2017). Cultura del trabajo y gestión de recursos humanos en venezuela. *Revista Orbis*, v.13. Obtenido de

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=11&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=125165520&db=a9h>

DEFENSORIA DEL PUEBLO. (2015). *Deferensria del pueblo advirtió deficiencias en servicios de emergencia de algunos hospitales*. Lima. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/NP-179.pdf>

Diaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestion joven*, v.22. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=16&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=151447766&db=bth>

Eduardo, S., Ferreira, M., & Liliana, S. (2021). Análise de custos da primeira vaga da pandemia COVID-19 na gestao de recursos huamnos num hospital portugues. *Referencia. Revista de enfermagem | Jurnal of nursing*, v.8. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis>

Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración publica central de la Republica Dominicana. Avances y perspectivas*. Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>

Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). strategic management of human talent in the healthcare sector of ecuador. *Revista orbis*, 107-117. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=2&sid=5bc077f0-659f-4082-b3cf-f744b8df2760%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=148705498&db=a9h>

Figueroa, M., & Rodriguez, C. (2022). *Liderazgo y motivación laboral: Caso gobierno autonomo descentralizado municipal del canton 24 de mayo*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3466>

Gabriela, A., Enrique, & Guillermo. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios gerenciales*, v.33. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=8&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=123822717&db=bth>

Guerra, P., & Ortiz, A. (2020). Indusry 4.0 and its relationships with human resources management. *Revista Daena (Inernational Journal of good Concience)*, v.15.

Obtenido de

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=147694205&db=hlh>

Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Ambato.

Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Gusman, E. (2019). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. *Revista Pakamuros*, 78 - 90.

Gutiérrez, J., & Mondragon, V. (2018). Área, gestión, recursos, talento y unidad de lo humano en las organizaciones: una realidad llevada a hojas de vidas inconsultad y ocultas en repositorios. *Revista Chilena de economía y sociedad*, v.12. Obtenido de

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=12&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=135182095&db=zbh>

Hernández, A., & Gómez, R. (2015). proceso de gestión de recursos humanos en un ámbito universitario. *Ingeniería industrial*, v.2. Obtenido de

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=14&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=113479171&db=zbh>

Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Celaya: McGrawHill.

Huayanay, K. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de amarilis 2017*. Huanuco. Obtenido de

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/431/T_04745438618T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's two-factor theory of motivation in the public sector: is it applicable to public managers. *Pubic Organization review*, v.18. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=24&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=130897273&db=bth>

- Jyoti, J., & Sharma, P. (2017). Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: a structural model. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 55-67. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=0bee95ab-eb39-4dda-9376-542982e6210b%40redis&bdata=JmxhbmC9ZXMc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=121985234&db=a9h>
- Lelebelina, O., & Gand, S. (2018). Beyond "Hero-Based" Management: Revisiting HRM practices for managing Collective expertise. *Relations industrielles / industrial Relations*, v.73. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=7&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=JmxhbmC9ZXMc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=128884702&db=bth>
- Liu, C. (2022). Data-Driven optimal Scheduling Algorithm of Human Resources in Colleges and Universities. *Scientific Programming*, 1-10. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=3f54ada1-9fcf-4ce2-930a-240dd8a9ca44%40redis&bdata=JmxhbmC9ZXMc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=155889684&db=a9h>
- Mahesh, L. (2022). Reimagining Talent Management Trough adaptive performance in the next normal. *SDMIMD Journal of Management*, 113-124. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=7&sid=3f54ada1-9fcf-4ce2-930a-240dd8a9ca44%40redis&bdata=JmxhbmC9ZXMc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=156207793&db=bth>
- Mambo, M. (2017). *Effective Talent Management Strategies for Organizational Success*. United States of America: Bussines Science Reference. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=qoIJDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=talent+management+strategy&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiMI9vtuKH3AhXmIbkGHW36BrgQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=talent%20management%20strategy&f=false>
- Mnajarrez, N., Sablón, C., Campos, E., Boza, J., & Ortega, V. (2016). Procedimiento para el diagnostico de la gestión de los recursos humanos en hosterías de Pastaza. *Retos Turisticos*, v.15. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=13&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=JmxhbmC9ZXMc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=119170457&db=zbh>

- Mughal, H., & Soomro, A. (2021). Job Satisfaction And Employee Work Performance Among Academic Staff: A Case of Shah Abdul Latif University, Khairpur Mir's. *Ikogretim Online*, 1486 - 1493. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=12&sid=02968078-665b-4142-b968-6ef8d2425a8d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=150195372&db=ehh>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-invcuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Pessoa, P., & Cecília, C. (2021). Competências gerenciais e sua relação com desenho de trabalho de servidores públicos. *Revista do serviço publico*, 885 - 892. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=68&sid=45d23c6f-9566-4382-9870-42b2d0be6d7a%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=154749197&db=sih>
- Pizarro, J., Fredes, D., & Inostroza, C. (2019). La gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. *Revista venezolana de gerencia*, 87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Rojas, C., Hernandez, P., & Niebles, W. (2020). Human resource administration as factor of bussiness for continuous improvement. *Revista espacios*, 1-5. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=11&sid=87367bec-143d-4d93-af4b-f5fc115fdbfb%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=142568076&db=zbh>
- Sabater, C., De Armas, D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en la rioja de acuerdo con la teria bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, v.30. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=26&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=138232794&db=sih>
- Salazar, J. (2017). *La motivacion y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del gobierno autonomo descentralizado GAD municipal del canton Pujulí*. Ambato. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12811/1/FCHE-PSIP-115.pdf>

- Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 93-102. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=10&sid=02968078-665b-4142-b968-6ef8d2425a8d%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=137598257&db=a9h>
- Santos, Ferreira, M., & Liliana, S. (2021). Análise de custos da primeira vaga da pandemia COVID-19 na gestao de recursos huamnos num hospital portgues. *Referencia. Revista de enfermagem | Jurnal of nursing*, v.8. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis>
- Septiem, M., & Martin, C. (2017). Innovate human resource management: the saliencia. *Journal of Technology management & innovation*, v.12. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=9&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=126043834&db=bth>
- SERVIR. (Mayo de 2018). *El servicio civil peruano*. Obtenido de Servir.gob.pe: <http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20EI%20servicio>
- Soto, Y. (2020). *Gestión de personal y productividad en la dirección regional de producción, Junin-2019*. Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1869/TESIS%20DE%20YUVANA%20SOTO%20OREJON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Souza, S., Dos Santos, L., & Rolim, S. (2021). Performance evaluation system to support the coordination of bidding processes management in a University Hospital. *Revita ambiente contabil*, 244-262. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=e27ffa18-2186-4e4e-8703-33c674f7295e%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=149476539&db=a9h>
- Suárez, M. (2020). *Contribución de la implementación de la Ley Servir en la gestión de capacitación rendimiento y relaciones humanas del Cenares*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58948/Su%c3%a1rez_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Thant, Z., & Chang, Y. (2021). Determinants of public employee job satisfaction in Myanmar: focus on Herzberg's two factor theory. *Public organization review*, v.21. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=25&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=149049564&db=a9h>
- Vergara, E. (2019). *Implementación de la Ley Servir en el proceso de transito de la municipalidad distrital de Singa Huamalíes, Huanuco 2019*. Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2130/VERGARA%20OPENADILLO%2c%20Evelling%20Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vergara, S. (2020). *Prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepen, 2020*. Chepen.
- Villajos, E., Tordera, N., & Lorente, L. (2020). Employees and supervisors' perceptions of human resource practices in different types of organizations over a lifespan. *Revista Psicología organizaciones e trabajo*, 1188-1197. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=15&sid=87367bec-143d-4d93-af4b-f5fc115fdbfb%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=149818103&db=bth>
- Wall, T., & Stephenson, G. (2015). Herzberg's two-factor theory of job attitudes: a critical evaluation and some fresh evidence. *Industrial relations journal*, v.15. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=28&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=4666652&db=sih>
- Zarazúa, J. (2019). Human Resources Management vs Human Capital Management differences. *Gestión y estrategia*, v.56. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=142366908&db=zbh>
- Zigiju, E. (2019). *Factors That Affect Workers Motivation In The Kirkos*. Ethiopia.

ANEXOS

Cuadro de operacionalización de variables

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: " Gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque"

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de personas	La gestión de personas en la administración de recursos humanos reconoce al personal como socios mas no como empleados, quienes invierten sus conocimientos, su esfuerzo, con la finalidad de cumplir adecuadamente sus labores para alcanzar los objetivos organizacionales, individuales y con alto nivel de competitividad (Diaz & Quintana, 2021).	Se utilizó el modelo de Alles (2007) quien divide a la gestión de personas en 2 dimensiones, interna y externa; siendo la primera compuesta por 7 indicadores y 7 ítems; mientras que la externa posee 5 indicadores y 8 ítems.	Dimensión interna	Reclutamiento Selección de personal Diseño de puesto Integración de personal Evaluación del desempeño Desarrollo de habilidades Capacitaciones Plan de remuneraciones Incentivos	Ordinal-Likert Totalmente en desacuerdo/ En desacuerdo/ Indiferente/ De acuerdo/ Totalmente de acuerdo
			Dimensión externa	Prestaciones sociales Higiene y seguridad Plan de comunicación e información Políticas y directrices Relación interpersonal con sus jefes	
Motivación laboral	Se ha comprobado que el comportamiento de las personas es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al sujeto a adquirir un comportamiento que satisfaga sus necesidades. Así la motivación se entiende como el proceso de satisfacer necesidades de donde surge el denominado ciclo motivacional (Cuadrado, Taberero, Fajardo, Luque, & Arenas, 2021).	Se utilizó el modelo teórico de Herzberg el cual divide la motivación en 2 factores, higiénicos y motivacionales. Teniendo los factores higiénicos 6 indicadores y 7 ítems, mientras que los factores motivacionales tienen 6 indicadores y 8 ítems.	Factores higiénicos	Relación interpersonal con sus compañeros Monotonía laboral Prestigio o status Condiciones laborales Satisfacción por el trabajo Oportunidad de crecimiento	Ordinal-Likert Totalmente en desacuerdo/ En desacuerdo/ Indiferente/ De acuerdo/ Totalmente de acuerdo
			Factores motivacionales	Desarrollo profesional Desarrollo personal Responsabilidad Autorrealización personal	

Nota, Elaborado por la autora.

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: Gestión de personas

El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la gestión de personas aplicada en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

Instrucciones: Lea atentamente cada una de los ítems y marque dentro de los recuadros con un aspa (X) la alternativa que usted considere pertinente. El presente instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación, por lo que se le solicita honestidad y objetividad en sus respuestas.

Escala de valoración	
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (D)	2
Indiferente (I)	3
De acuerdo (A)	4
Totalmente de acuerdo (TA)	5

N°	ITEM	TD (1)	D (2)	I (3)	A (4)	TA (5)
1	La modalidad de reclutamiento atrae personal calificado					
2	Cree usted que el personal seleccionado es el idóneo para el puesto					
3	Las funciones que le han asignado en su puesto son necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.					
4	Usted ha pasado por un proceso de inducción y reconocimiento de su puesto y de la entidad.					
5	La entidad evalúa continuamente su desempeño para ayudarlo a mejorar					
6	La entidad se preocupa por desarrollar en usted las habilidades necesarias para desarrollar eficientemente sus funciones					
7	La entidad le brinda capacitaciones regularmente para mejorar sus conocimientos y desarrollar adecuadamente sus funciones					

8	La entidad le asigna su remuneración de acuerdo a la dificultad del trabajo que realiza					
9	La entidad brinda incentivos a los colaboradores por el cumplimiento de sus objetivos					
10	La entidad le ofrece todas los beneficios sociales según ley					
11	Su área de trabajo es un lugar con adecuadas condiciones de higiene					
12	La entidad le ofrece un ambiente de trabajo con una infraestructura adecuada					
13	La entidad posee los medios adecuados para mantener una comunicación activa con todas sus áreas.					
14	En la entidad la información se transmite a todas sus áreas sin distorsionarla.					
15	Su departamento recibe el feedback necesario de la información que remite					

Muchas gracias.

Instrumento de recolección de datos



Cuestionario: Motivación laboral

El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la motivación laboral aplicada en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

Instrucciones: Lea atentamente cada una de los ítems y marque dentro de los recuadros con un aspa (X) la alternativa que usted considere pertinente. El presente instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación, por lo que se le solicita honestidad y objetividad en sus respuestas.

Escala de valoración	
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (D)	2
Indiferente (I)	3
De acuerdo (A)	4
Totalmente de acuerdo (TA)	5

N°	ITEM	TD (1)	D (2)	I (3)	A (4)	TA (5)
1	Le parecen adecuadas las políticas de trabajo					
2	Se lleva bien con sus superiores					
3	Se lleva bien con sus compañeros del mismo rango					
4	Su trabajo es interesante y no le aburre realizar sus funciones					
5	En la entidad se le da a su puesto laboral la misma importancia que a los demás					
6	La entidad le brinda los equipos y materiales adecuados para realizar su trabajo					
7	La entidad le ofrece un espacio privado para realizar su trabajo					
8	El trabajo le genera satisfacción					

9	Sus funciones le producen ganas de alcanzar los objetivos organizacionales					
10	La entidad le brinda la oportunidad de ascender de puesto					
11	La entidad le da la oportunidad de cumplir sus objetivos profesionales					
12	La entidad le da la oportunidad de cumplir sus objetivos personales					
13	Usted se encuentra comprometido con la entidad por lo que entrega los informes que se le solicita en el tiempo oportuno					
14	Es capaz de trabajar en equipo y brindar apoyo cuando es necesario con el fin de lograr los objetivos organizacionales					
15	Cree que la entidad y el puesto que ocupa le darán la oportunidad de autorrealizarse personalmente					

Muchas gracias.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión de personas	Dimensión interna	Reclutamiento	La modalidad de reclutamiento atrae personal calificado	X		X		X		X			
		Selección de personal	Cree usted que el personal seleccionado es el idóneo para el puesto	X		X		X		X			
		Diseño de puesto	Las funciones que le han asignado en su puesto son necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.	X		X		X		X			
		Integración de personal	Usted ha pasado por un proceso de inducción y reconocimiento de su puesto y de la entidad.	X		X		X		X			
	Dimensión externa	Evaluación del desempeño	La entidad evalúa continuamente su desempeño para ayudarlo a mejorar	X		X		X		X			
		Desarrollo de habilidades	La entidad se preocupa por desarrollar en usted las habilidades necesarias para desarrollar eficientemente sus funciones	X		X		X		X			
		Capacitaciones	La entidad le brinda capacitaciones regularmente para mejorar sus conocimientos y desarrollar adecuadamente sus funciones	X		X		X		X			
		Plan de remuneraciones	La entidad le asigna su remuneración de acuerdo a la dificultad del trabajo que realiza	X		X		X		X			
		Incentivos	La entidad brinda incentivos a los colaboradores por el cumplimiento de sus objetivos	X		X		X		X			
		Prestaciones sociales	La entidad le ofrece todos los beneficios sociales según ley	X		X		X		X			
		Higiene y seguridad	Su área de trabajo es un lugar con adecuadas condiciones de higiene	X		X		X		X			
			La entidad le ofrece un ambiente de trabajo con una infraestructura adecuada	X		X		X		X			
			La entidad posee los medios adecuados para mantener una comunicación activa con todos sus departamentos	X		X		X		X			
			En la entidad la información se transmite a todos los departamentos sin distorsionarla	X		X		X		X			
	Su departamento recibe el feedback necesario de la información que remite	X		X		X		X					

Grado y Nombre del Experto: Ing. Estadístico e Inf. Benjamín Roldan polo Escobar
 Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Factores higiénicos	Políticas y directrices	Le parecen adecuadas las políticas de trabajo	X		X		X		X		
		Relación interpersonal con sus jefes	Se lleva bien con sus superiores	X		X		X		X		
		Relación interpersonal con sus compañeros	Se lleva bien con sus compañeros del mismo rango	X		X		X		X		
		Monotonía laboral	Su trabajo es interesante y no le aburre realizar sus funciones	X		X		X		X		
	Factores motivacionales	Prestigio o status	En la entidad se le da a su puesto laboral la misma importancia que a los demás	X		X		X		X		
		Condiciones laborales	La entidad le brinda los equipos y materiales adecuados para realizar su trabajo	X		X		X		X		
			La entidad le ofrece un espacio privado para realizar su trabajo	X		X		X		X		
		Satisfacción por el trabajo	El trabajo le genera satisfacción	X		X		X		X		
			Sus funciones le producen ganas de alcanzar los objetivos organizacionales	X		X		X		X		
		Oportunidad de crecimiento	La entidad le brinda la oportunidad de ascender de puesto	X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	La entidad le da la oportunidad de cumplir sus objetivos profesionales	X		X		X		X		
		Desarrollo personal	La entidad le da la oportunidad de cumplir sus objetivos personales	X		X		X		X		
		Responsabilidad	Usted se encuentra comprometido con la entidad por lo que entrega los informes que se le solicita en el tiempo oportuno	X		X		X		X		
		Autorealización personal	Es capaz de trabajar en equipo y brindar apoyo cuando es necesario con el fin de lograr los objetivos organizacionales	X		X		X		X		
	Cree que la entidad y el puesto que ocupa le darán la oportunidad de autorealizarse personalmente	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Ing. Estadístico e Inf. Benjamín Roldan polo Escobar
 Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión de personas
Cuestionario de motivación laboral

3. TESISTA:

Br.: Beedy Jazmin Balcazar Cango

4. DECISIÓN:

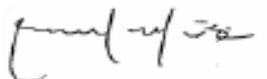
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de julio de 2022



Firma/DNI 08895412



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **POLO ESCOBAR**
Nombres **BENJAMIN ROLDAN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **08895412**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031849**
Fecha Matricula **19/01/2015**
Fecha Egreso **15/01/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000079669

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/06/2022 21:40:35-0600

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

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y motivación laboral en una sub gerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de personas	Dimensión interna	Reclutamiento	La modalidad de reclutamiento atrae personal calificado	X		X		X		X		
		Selección de personal	Cree usted que el personal seleccionado es el idóneo para el puesto	X		X		X		X		
		Diseño de puesto	Las funciones que le han asignado en su puesto son necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.	X		X		X		X		
		Integración de personal	Usted ha pasado por un proceso de inducción y reconocimiento de su puesto y de la entidad.	X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño	La entidad evalúa continuamente su desempeño para ayudarlo a mejorar	X		X		X		X		
	Dimensión externa	Desarrollo de habilidades	La entidad se preocupa por desarrollar en usted las habilidades necesarias para desarrollar eficientemente sus funciones	X		X		X		X		
		Capacitaciones	La entidad le brinda capacitaciones regularmente para mejorar sus conocimientos y desarrollar adecuadamente sus funciones	X		X		X		X		
		Plan de remuneraciones	La entidad le asigna su remuneración de acuerdo a la dificultad del trabajo que realiza	X		X		X		X		
		Incentivos	La entidad brinda incentivos a los colaboradores por el cumplimiento de sus objetivos	X		X		X		X		
		Prestaciones sociales	La entidad le ofrece todos los beneficios sociales según ley	X		X		X		X		
Dimensión externa	Higiene y seguridad	Su área de trabajo es un lugar con adecuadas condiciones de higiene	X		X		X		X			
	Plan de comunicación e información	La entidad le ofrece un ambiente de trabajo con una infraestructura adecuada	X		X		X		X			
		La entidad posee los medios adecuados para mantener una comunicación activa con todos sus departamentos	X		X		X		X			
		En la entidad la información se transmite a todos sus áreas sin distorsionarla	X		X		X		X			
		Su departamento recibe el feedback necesario de la información que remite	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jimmy Otoniel Aguilar Tuesta

Gestión Pública

Firma del experto

Mg. Jimmy Otoniel Aguilar Tuesta
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRÍCULA N° 178 - AMAZONAS

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y motivación laboral en una sub gerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Factores higiénicos	Políticas y directrices	Le parecen adecuadas las políticas de trabajo	X		X		X		X		
		Relación interpersonal con sus jefes	Se lleva bien con sus superiores	X		X		X		X		
		Relación interpersonal con sus compañeros	Se lleva bien con sus compañeros del mismo rango	X		X		X		X		
		Monotonía laboral	Su trabajo es interesante y no le aburre realizar sus funciones	X		X		X		X		
		Prestigio o status	En la entidad se le da a su puesto laboral la misma importancia que a los demás	X		X		X		X		
	Factores laborales	Condiciones laborales	La entidad le brinda los equipos y materiales adecuados para realizar su trabajo	X		X		X		X		
		La entidad le ofrece un espacio privado para realizar su trabajo	X		X		X		X			
	Factores motivacionales	Satisfacción por el trabajo	El trabajo le genera satisfacción	X		X		X		X		
		Sus funciones le producen ganas de alcanzar los objetivos organizacionales	X		X		X		X			
		Oportunidad de crecimiento	La entidad le brinda la oportunidad de ascender de puesto	X		X		X		X		
Desarrollo profesional		La entidad le da la oportunidad de cumplir sus objetivos profesionales	X		X		X		X			
Desarrollo personal		La entidad le da la oportunidad de cumplir sus objetivos personales	X		X		X		X			
Factores motivacionales	Responsabilidad	Usted se encuentra comprometido con la entidad por lo que entrega los informes que se le solicita en el tiempo oportuno	X		X		X		X			
	Es capaz de trabajar en equipo y brindar apoyo cuando es necesario con el fin de lograr los objetivos organizacionales	X		X		X		X				
	Auto-realización personal	Cree que la entidad y el puesto que ocupa le dan la oportunidad de autorrealizarse personalmente	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jimmy Otoniel Aguilar Tuesta

Gestión Pública

Firma del experto

Mg. Jimmy Otoniel Aguilar Tuesta
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRÍCULA N° 178 - AMAZONAS

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de personas y motivación laboral en una sub gerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión de persona

Cuestionario de motivación laboral

3. TESISISTA:

Br.: Beedy Jazmin Balcazar Cango

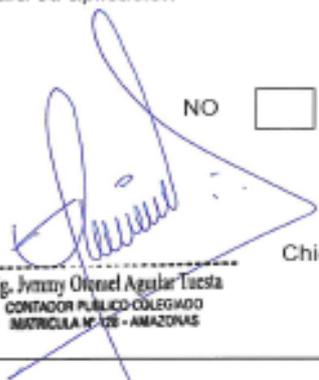
4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO


Mg. Jimmy Osmel Aguilar Tuesta
CONTADOR PÚBLICO COLEGADO
MATRÍCULA N° 102 - AMAZONAS

Chiclayo, 5 de julio de 2022

Firma/DNI
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	AGUILAR TUESTA
Nombres	JYMMY OTONIEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40456474

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	03/12/2014
Resolución/Acta	1168-2014-UCV
Diploma	A1863635
Fecha Matricula	Sin Información (*****)
Fecha Egreso	Sin Información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000861422

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Modo: Servidor de
Aplicación Automatizado.
Fecha: 12/08/2022 12:12:02 -0500

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

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

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

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y motivación laboral en una sub gerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Factores higiénicos	Políticas y directrices	Le parecen adecuadas las políticas de trabajo	✓		✓		✓		✓		
		Relación interpersonal con sus jefes	Se lleva bien con sus superiores	✓		✓		✓		✓		
		Relación interpersonal con sus compañeros	Se lleva bien con sus compañeros del mismo rango	✓		✓		✓		✓		
		Monotonía laboral	Su trabajo es interesante y no le aburre realizar sus funciones	✓		✓		✓		✓		
		Prestigio o status	En la entidad se le da a su puesto laboral la misma importancia que a los demás	✓		✓		✓		✓		
	Factores motivacionales	Condiciones laborales	La entidad le brinda los equipos y materiales adecuados para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓		
			La entidad le ofrece un espacio privado para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓		
			El trabajo le genera satisfacción	✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción por el trabajo	Sus funciones le producen ganas de alcanzar los objetivos organizacionales	✓		✓		✓		✓		
		Oportunidad de crecimiento	La entidad le brinda la oportunidad de ascender de puesto	✓		✓		✓		✓		
Factores de desarrollo	Desarrollo profesional	La entidad le da la oportunidad de cumplir sus objetivos profesionales	✓		✓		✓		✓			
	Desarrollo personal	La entidad le da la oportunidad de cumplir sus objetivos personales	✓		✓		✓		✓			
	Responsabilidad	Usted se encuentra comprometido con la entidad por lo que entrega los informes que se le solicita en el tiempo oportuno	✓		✓		✓		✓			
		Es capaz de trabajar en equipo y brindar apoyo cuando es necesario con el fin de lograr los objetivos organizacionales	✓		✓		✓		✓			
	Autorealización personal	Cree que la entidad y el puesto que ocupa le darán la oportunidad de autorrealizarse personalmente	✓		✓		✓		✓			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Gustavo Enrique Bravo Navarro

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de personas y motivación laboral en una sub gerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cestión de personas	Dimensión interna	Reclutamiento	La modalidad de reclutamiento atrae personal calificado	✓		✓		✓		✓		
		Selección de personal	Cree usted que el personal seleccionado es el idóneo para el puesto	✓		✓		✓		✓		
		Diseño de puesto	Las funciones que le han asignado en su puesto son necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales	✓		✓		✓		✓		
		Integración de personal	Usted ha pasado por un proceso de inducción y reconocimiento de su puesto y de la entidad.	✓		✓		✓		✓		
		Evaluación del desempeño	La entidad evalúa continuamente su desempeño para ayudarlo a mejorar	✓		✓		✓		✓		
	Dimensión externa	Desarrollo de habilidades	La entidad se preocupa por desarrollar en usted las habilidades necesarias para desarrollar eficientemente sus funciones	✓		✓		✓		✓		
		Capacitaciones	La entidad le brinda capacitaciones regularmente para mejorar sus conocimientos y desarrollar adecuadamente sus funciones	✓		✓		✓		✓		
		Plan de remuneraciones	La entidad le asigna su remuneración de acuerdo a la dificultad del trabajo que realiza	✓		✓		✓		✓		
		Incentivos	La entidad brinda incentivos a los colaboradores por el cumplimiento de sus objetivos	✓		✓		✓		✓		
		Prestaciones sociales	La entidad le ofrece todas las prestaciones sociales según ley	✓		✓		✓		✓		
Dimensión de información	Higiene y seguridad	Su área de trabajo es un lugar con adecuadas condiciones de higiene	✓		✓		✓		✓			
		La entidad le ofrece un ambiente de trabajo con una infraestructura adecuada	✓		✓		✓		✓			
	Plan de comunicación e información	La entidad posee los medios adecuados para mantener una comunicación activa con todos sus departamentos	✓		✓		✓		✓			
		En la entidad la información se transmite a todos sus áreas sin distorsionarla	✓		✓		✓		✓			
		Su departamento recibe el feedback necesario de la información que remite	✓		✓		✓		✓			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Gustavo Enrique Bravo Navarro

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de personas y motivación laboral en una sub gerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión de persona

Cuestionario de motivación laboral

3. TESISTA:

Br.: Beedy Jazmin Balcazar Cango

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 05 de julio de 2022


Firma/DNI 72225306
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BRAVO NAVARRO**
Nombres **GUSTAVO ENRIQUE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **72225306**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **30/12/19**
Resolución/Acta **0458-2019-UCV**
Diploma **052-077117**
Fecha Matriculación **02/04/2018**
Fecha Egreso **11/08/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000861426

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente submatriculado.
Fecha: 12/08/2022 12:14:00-0500

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

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

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

Análisis de fiabilidad

Variable 1: Gestión de personas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	15

Variable 2: Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	15

Matriz de consistencia

TÍTULO: " Gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque"

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre la gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?	Determinar la relación entre la gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.	H1: Existe relación entre la gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque. h0: No Existe relación entre la gestión de personas y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.		DIMENSIÓN INTERNA	1. TIPO DE ESTUDIO Cuantitativo correlacional. Es cuantitativo porque se utilizan técnicas estadísticas y correlacional porque halla la relación entre las variables
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			2. DISEÑO. No experimental. Porque las variables no son manipuladas para alcanzar un objetivo en específico
¿Cuál es la relación entre la dimensión interna y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?	Estimar la relación entre la dimensión interna y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.	H1: Existe relación entre la dimensión interna y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque. H0: No Existe relación entre la dimensión interna y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.	Gestión de personas	DIMENSIÓN INTERNA	3. POBLACION: 30
¿Cuál es la relación entre la dimensión externa y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?	Estimar la relación entre la dimensión externa y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.	H1: Existe relación entre la dimensión externa y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque. H0: No Existe relación entre la dimensión externa y motivación laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.			4. MUESTRA: 30
¿Cuál es la relación entre la factores higiénicos y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?,	Estimar la relación entre los factores higiénicos y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.	H1: Existe relación entre la factores higiénicos y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque. H0: No Existe relación entre la factores higiénicos y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.	Motivación laboral	FACTORES HIGIÉNICOS	5. TECNICAS E INSTRUMENTOS. Técnica: Encuesta/ Instrumento: Cuestionario.
¿Cuál es la relación entre la factores motivacionales y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque?	Estimar la relación entre la factores motivacionales y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.	H1: Existe relación entre la factores motivacionales y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque. H0: No Existe relación entre la factores motivacionales y gestión de personas en una subgerencia de una municipalidad distrital de la región Lambayeque.		FACTORES MOTIVACIONALES	

Nota, Elaborado por la autora.

Evidencias

