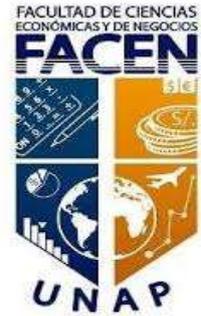




UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“CLIMA MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI CONTAMANA 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:
MELISSYARA TENAZOA NAVARRO**

**ASESOR:
Lic. Adm. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.**

IQUITOS, PERÚ

2023



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°078-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los **07** días del mes de **julio** del año **2023**, a horas: **05:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Zoom** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**CLIMA MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI CONTAMANA 2022**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1128-2023-FACEN-UNAP** presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **MELISSYARA TENAZOA NAVARRO**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. **BENY PASQUEL FLORES, Dr.** (Presidente)
Lic. Adm. **WU KOY FON CHONN CHANG, Dr.** (Miembro)
Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.** (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: Satisfactoriamente.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **Aprobado** con la calificación Buena (15).

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las 6.47 pm. del **07 de julio** del **2023**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **BENY PASQUEL FLORES, Dr.**
Presidente

Lic. Adm. **WU KOY FON CHONN CHANG, Dr.**
Miembro

Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.**
Asesor

JURADO y ASESOR



Lic. Adm. BENY PASQUEL FLORES, Dr.
Presidente
CLAD-01958



Lic. Adm. WU KOU BON CHOMN CHANG, Dr.
Miembro
CLAD- 18909



Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.
Miembro
CLAD-23774



Lic. Adm. VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.
Asesor
CLAD. - 01966

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

| | |
|--|-----------------------------------|
| NOMBRE DEL TRABAJO | AUTOR |
| FACEN_TESIS_TENAZOA NAVARRO MEL ISSYARA.pdf | MELISSYARA TENAZOA NAVARRO |

| | |
|----------------------|-------------------------|
| RECuento DE PALABRAS | RECuento DE CARACTERES |
| 8375 Words | 43420 Characters |

| | |
|---------------------|--------------------|
| RECuento DE PÁGINAS | TAMAÑO DEL ARCHIVO |
| 41 Pages | 1.1MB |

| | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| FECHA DE ENTREGA | FECHA DEL INFORME |
| Mar 21, 2023 10:05 AM GMT-5 | Mar 21, 2023 10:06 AM GMT-5 |

● 31% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 26% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 25% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

A mi madre por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, a mi hijo, pareja y a mi mejor amiga por ser la mejor compañía hacia este logro que se lo debo a ustedes.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amada familia, como una meta más conquistada. Orgullosa y feliz que estén a mi lado en este momento tan importante.

A mi tutor, LIC. ADM. Víctor Raúl Reátegui Paredes, DR. Sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado tan fácil. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesité; Gracias por sus orientaciones.

A mis compañeros, mis amigos y compañeros de viaje, hoy culmina esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, al estar en las horas más difíciles, por compartir horas de estudio. Gracias por estar siempre allí.

ÍNDICE GENERAL

| | Páginas |
|---|----------------|
| PORTADA | i |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN | ii |
| JURADO Y ASESOR | iii |
| RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD | iv |
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| ÍNDICE GENERAL | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO | 5 |
| 1.1. Antecedentes | 5 |
| 1.2. Bases teóricas | 7 |
| 1.3. Definición de términos básicos | 12 |
| CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES | 14 |
| 2.1 Formulación de la hipótesis | 14 |
| 2.2 Variables y su operacionalización | 14 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño | 17 |
| 3.2. Diseño muestral | 18 |
| 3.3. Procedimientos de recolección de datos | 19 |
| 3.4. Procesamiento y análisis de datos | 21 |
| 3.5. Aspectos éticos | 22 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS | 23 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN | 36 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES | 38 |
| CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES | 39 |
| CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN | 40 |
| ANEXOS | 44 |
| 1. Matriz de consistencia | |
| 2. Instrumento de recolección de datos | |
| 3. Estadística complementaria | |
| 4. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1 Clima motivacional | 23 |
| Tabla 2 Motivación extrínseca | 24 |
| Tabla 3 Motivación intrínseca | 25 |
| Tabla 4 Motivación de logro | 26 |
| Tabla 5 Motivación de poder | 27 |
| Tabla 6 Motivación de afiliación | 28 |
| Tabla 7 Desempeño laboral | 29 |
| Tabla 8 Interpersonal | 30 |
| Tabla 9 Organizacional | 31 |
| Tabla 10 Proactividad | 32 |
| Tabla 11 Prueba de normalidad | 34 |
| Tabla 12 Determinar la relación entre el clima motivacional y desempeño laboral | 34 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|-----------------------------------|------|
| Figura 1 Clima motivacional | 23 |
| Figura 2 Motivación extrínseca | 24 |
| Figura 3 Motivación intrínseca | 25 |
| Figura 4 Motivación de logro | 26 |
| Figura 5 Motivación de poder | 27 |
| Figura 6 Motivación de afiliación | 28 |
| Figura 7 Desempeño laboral | 29 |
| Figura 8 Interpersonal | 30 |
| Figura 9 Organizacional | 31 |
| Figura 10 Proactividad | 33 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima motivacional y desempeño laboral, con estudio de tipo aplicada y diseño no experimental, cuya población y muestra de estudio fue de 92 trabajadores, a quienes se les empleó el cuestionario de ítems. Obteniendo como resultados que el nivel de clima motivacional es regular, debido a que la relación con sus compañeros a veces es buena; pero casi nunca optan por trabajar con otras personas, más que trabajar solos. Por su parte, el nivel de desempeño laboral es medio, ya que a veces participa responsablemente en las reuniones y actividades grupales; y a veces acatan las reglas, normas y procedimientos institucionales al momento de efectuar sus funciones. Para finalizar, se determinó que existe relación entre las variables de estudio, contrastada por un coeficiente de 0,803 y una significancia de 0,000.

Palabras clave: Clima motivacional; Desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the motivational climate and work performance, with an applied study and non-experimental design, whose population and study sample was 92 workers, who were used the item questionnaire. Obtaining as results that the level of motivational climate is regular, because the relationship with their peers is sometimes good; but they almost never choose to work with other people, rather than working alone. For its part, the level of work performance is medium, since sometimes it participates responsibly in group meetings and activities; and sometimes they abide by the institutional rules, norms and procedures when carrying out their functions. Finally, it was determined that there is a relationship between the study variables, contrasted by a coefficient of 0.803 and a significance of 0.000.

Keywords: Motivational climate; Job performance

INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas no solo se generan lazos laborales, sino también de tipo social y afectivo, que sumado a las jornadas laborales extensas hacen que se necesite un ambiente laboral propicio, seguro y confortable (Macias y Vanga, 2021). De lo contrario, es inminente que los problemas generados por un débil clima motivacional, se relacionen a los conflictos, insatisfacción, estrés, aunado a la falta de compromiso del personal, desmotivación que afecta la calidad de atención al usuario (Achote et al., 2021).

Por su parte Sumba-Bustamante et al. (2022), a través de su investigación a las instituciones públicas del Ecuador, determinó que los constantes cambios influyen muchas veces en el ambiente laboral, generando que el colaborador cambie su comportamiento, debido a la desmotivación, ausencia de liderazgo, inestabilidad laboral, y deficiente comunicación, afectando su nivel de satisfacción, el cual se ve reflejado en el deficiente desempeño.

En el Perú, el sector público representa uno de los organismos que ha presentado inquietudes relacionadas al desempeño laboral, comunicación, gestión y ambiente motivacional, viéndose en la necesidad afrontar cambios y adaptarse a diversos contextos y necesidades. En ese sentido el recurso humano tiene un rol importante en el éxito de las instituciones públicas, por lo que su desempeño debe ser óptimo, a su vez la entidad debe contar con el talento humano calificado y especializado, que logre cubrir las expectativas del estado, sin embargo se ha evidenciado que muchas entidades públicas no logran un alto desempeño, ello se observa en el deficiente uso de tecnología, en la escasa demanda de tareas, en la carente habilidad y

competencias generales, y en la falta de capacidad para tomar decisiones (Ramos et al., 2021).

Por su parte Arriola (2022), en una investigación realizada a los trabajadores de una entidad pública, determinó que el 25% de los colaboradores considera que el clima motivacional es inapropiado, pues han evidenciado una serie de conflictos, además el personal es sometido a un estrés laboral, por la sobrecarga de trabajo, por el débil liderazgo de los jefes, la falta de habilidades blandas, que muchas veces terminan debilitando el entorno laboral y ello trae consecuencias en el desempeño laboral.

En el ámbito local, las instituciones públicas no son ajenas a la problemática, tal cual se presenta en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, pues se ha identificado una serie de problemas relacionados al clima motivacional, como la débil relación entre colaboradores – jefes y compañeros de trabajo, actitudes poco responsables, escasa disponibilidad de recursos, carencia de capacitaciones, falta de promoción profesional, insatisfacción salarial, objetivos poco realistas, deficiente motivación al trabajo en equipo. Asimismo se ha evidenciado problemas en cuanto al desempeño laboral, pues se observa poco compañerismo, deficiente comunicación interna, limitada participación y débil relaciones laborales, asimismo se observa actitudes negativas en el personal, pues muchas veces no acatan reglas, y muestran poco interés en el cumplimiento de objetivos y metas, impuntualidad, poca perseverancia, se reusan al trabajo voluntario y al esfuerzo extra, y tienen problemas para adaptarse a los nuevos métodos de trabajo.

Ante ello, se planteó como problema general, ¿Cuál es la relación entre el clima motivacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022? Al igual que problemas específicos: 1. ¿Cuál es el nivel del clima motivacional en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022?

Al mismo tiempo, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el clima motivacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022. Así como objetivos específicos: 1. Conocer el nivel del clima motivacional en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022. 2. Conocer el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

Por lo tanto, la investigación abordó un tema importante, en la cual resaltan la necesidad de tener un clima motivacional óptimo para que los trabajadores puedan tener un mejor desempeño laboral. Para ello, se justificó de manera teórica donde permitió incrementar los conocimientos relación al tema, pues la información conseguida y tomada fue de fuentes sumamente confiable como, revistas, libros, sitios web, donde los autores tienen una alta experiencia en la materia.

Desde el punto de vista práctico, los beneficiados fueron los trabajadores como también la institución ya que, dado la evaluación de ambas variables, tuvieron mayor conocimiento y manejo sobre el clima motivacional y desempeño laboral.

También, se justificó de forma metodológica, debido a que se empleó instrumentos de medición, siendo el cuestionario para ambas variables con la finalidad de conocer el clima motivacional y desempeño laboral, siendo de gran contribución para futuras investigaciones.

El desarrollo de investigación fue viable, ya que el proceso de desarrollo contó con todos los recursos humanos, quienes apoyaron para la recolección y procesamientos de datos, como también se contó con los recursos materiales y financieros, que se empleó al inicio del desarrollo para cubrir las actividades. También se usó de la metodología cuantitativa, facilitando el desarrollo de cada objetivo.

Durante el desarrollo de la investigación se ha identificado ciertas limitaciones, como, la desconfianza por parte de los colaboradores al momento de pedirles que nos brinde información, por ello se recurrió al jefe de RR.HH. a solicitar el permiso correspondiente.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2022, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo – correlacional con diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 148 trabajadores; la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa, y concluyeron que la motivación entre compañeros se encuentra dentro de un nivel bueno (52%) es decir existe motivación grupal entre sí. En cuanto al desempeño laboral el 97% presenta un nivel eficiente, deduciendo que entre compañeros de trabajos se fomentan para impulsar un buen desempeño para lograr las metas establecidas por la institución de manera eficiente. Se ha determinado que la relación entre motivación y desempeño laboral es significativa donde se evidencia un coeficiente de 0,146 el cual se encuentra dentro del nivel positiva muy baja (Guzman y Guzman, 2022).

En el 2022, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, conformada por una población de 300 trabajadores; la investigación tuvo como objetivo determinar relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, llegando a la conclusión que el 60% de los trabajadores mencionan que la motivación intrínseca entre compañeros es baja. Mientras que el 68% de trabajadores tienen un nivel regular en desempeño laboral. Respecto a la correlación entre la motivación

intrínseca y el desempeño laboral es bajo siendo contrastado por un coeficiente de 0,364, deduciendo que existe una relación directa y significativa (Gonzales, 2022).

En el 2022, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, conformada por una población de estudio de 85 trabajadores; la investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Contralmirante Villar Zorritos, y concluyeron que el 55.3% indican que la motivación entre compañeros es buena, y solo el 44.7% señala que es regular. Por su parte, el 51.80% de los trabajadores manifiestan que el desempeño laboral es bueno. Se determinó que la relación entre las variables es positiva moderada, corroborada por un coeficiente de 0.458 (Valladares y Mozombite, 2022).

En el 2021, se desarrolló una investigación cuantitativo-correlacional y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 21 trabajadores de la municipalidad; la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad Distrital de Santa Rosa, y concluyeron que la motivación intrínseca entre trabajadores es regular (38%) y el 33% presenta una motivación baja. Por su parte, el 43% de los trabajadores presenta un desempeño laboral regular, y el 33% un desempeño bajo. En cuanto a la correlación se determinó que existe una relación significativa y directa entre las variables, corroborada por un coeficiente de Rho de 0.601 (Carmona, 2021).

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, conformada por una población de 200 trabajadores; la investigación tuvo como objetivo diagnosticar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de la Joya, y llegaron a la conclusión que el nivel de motivación entre compañeros de trabajo es medio (74%), como también el nivel de desempeño laboral es calificado como medio por el 79.5%. Por tanto, se determinó que no existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral ya que la sig. es de 0.411 es mayor a 0.05 (Loayza y Vivanco, 2019).

1.2. Bases teóricas

Variable 1. Clima motivacional

Según López Viera (2018) en su teoría de motivación intrínseca citado por Moncayo y Ramirez (2021) mencionan que la motivación intrínseca es la cual promueve a una persona a realizar cualquier función por su propia voluntad, el hecho de motivarse entre trabajadores ya es una motivación intrínseca, desemejante a la motivación extrínseca ya que es premiado o castigado por el gerente o encargado de una empresa. Por ello en el ámbito laboral debe existir un clima motivacional apto donde se les permita a los trabajadores apoyarse mutuamente, ya que la motivación intrínseca está orientada en el crecimiento personal ya que viene del interior del individuo más que cualquier recompensa externa, es decir motivación organizacional.

Ante lo expuesto por Widarko & Anwarodin (2022) definen clima motivacional al fomento en los trabajadores el deseo de aprender, cooperar entre compañeros, propiciando actitudes positivas internas. Por otro lado, motivación en grupo es importante porque puede inspirar, alentar y estimular a las personas y equipos de proyectos para alcanzar grandes logros (Miyamoto et al., 2020). El clima motivacional es el ambiente que los trabajadores crean en el ambiente organizativo, a partir de las relaciones que establecen con sus directivos y compañeros (Espinoza, 2021). La motivación también puede crear un entorno que fomente el trabajo en equipo y las iniciativas colectivas para alcanzar metas u objetivos comunes (Ruiz et al., 2021).

Por tanto, es importante la motivación en grupo ya que los trabajadores motivados por los demás compañeros son muy adaptables, especialmente cuando se trata de cambios, y tienen una actitud positiva en el trabajo, generando que todos los integrantes tengan esa misma actitud, esta motivación grupal reducen las tasas de ausentismo y mejoran el rendimiento y las ganancias hacia la organización (Khan et al., 2020).

Ante lo descrito por Galarza (2021), las técnicas y estrategias que ayudarán a incrementar la satisfacción de un equipo de trabajadores y aun mejor rendimiento en el desarrollo de sus funciones, a continuación, las estrategias: i) Comunicación permanente entre compañeros. Promover un flujo de comunicación grupal es fundamental para el desarrollo de cualquier actividad, a fin de una buena consecución de los objetivos. ii) Reconocimiento de un buen trabajo grupal. Una de los

factores para mantener un clima motivacional entre trabajadores es una motivación interna ya que es la clave del éxito en cuanto a la motivación de equipos se refiere. iii) Ambiente laboral colaborativo. Este nuevo estilo de trabajo y cultura de cooperación se ve reflejado en la motivación de los equipos de trabajo.

De acuerdo con Espinoza (2021), el clima motivación se evalúa mediante cinco dimensiones, las cuales miden la percepción, actitudes y respuestas afectivas del personal respecto a la entidad. A) Motivación extrínseca, hace referencia a los factores motivaciones externos del trabajador, es decir, muestra una actitud responsable, buena relación de jefe-empleado, buenas relaciones entre compañeros. B) Motivación intrínseca, este se da cuando el trabajador se siente motivado por el desempeño que realiza, siente satisfacción por el trabajo, muestra un interés laboral, realización personal, disponibilidad de recursos, capacitación, promoción profesional y brindar un salario adecuado. C) Motivación de logro, este se da cuando el personal tiene estímulos que está relacionado con el esfuerzo para lograr alguna meta, por lo que se observa una mejora de su desempeño, trabajo en circunstancias complicadas y retadoras, definición de objetivos realistas y satisfacción al terminar una labor difícil. D) Motivación de poder, hace referencia a la necesidad interior que determina la conducta frente situaciones, es decir, manejo de confrontaciones y la influencia en los demás. E) Motivación de afiliación, es una forma de comportamiento social que muestran los trabajadores, como de socializar con su entorno, participación y pertenencia en grupos, trabajo en equipo.

Variable 2. Desempeño laboral

En la teoría de Robbins y Judge (2013) desempeño laboral citado por Flores y Gonzalez (2020) mencionan que en las empresas, la manera en cómo realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, pero hoy en día las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información, pues actualmente se reconoce tres tipos de conductas que están relacionadas al desempeño laboral de los colaboradores: i) Desempeño de las tareas. ii) Civismo. iii) Falta de productividad.

El desempeño laboral se define como la suma total de la ejecución de las tareas asignadas por parte de un trabajador. Agrupar, asignar, analizar y evaluar el desempeño laboral de un trabajador generalmente implica experiencia en recursos humanos (Bautista et al., 2020). También, el desempeño laboral se relaciona como los individuos se desempeñan en sus deberes laborales, además de la formación y la capacidad natural (Olivera et al., 2021).

El desempeño laboral está conformado por elementos, los cuales son: i) Dominios de tareas específicas. Es la capacidad que tiene un colaborador para realizar las tareas asignadas por la organización. ii) Habilidades en tareas no específicas. Son afines a las tareas que son propios al trabajo pero que son esperados por el empleado que crea los puestos de trabajo. iii) Comunicación oral y escrita. Aquí involucra habilidades de los trabajadores para escribir o hablar a una audiencia de cualquier magnitud. iv) Mantenimiento de la disciplina personal. Hace

referencia a evitar los comportamientos negativos en el trabajo. v) Facilitación del rendimiento en equipo. Es el apoyo y colaboración entre compañeros de trabajo. vi) Supervisión. Se verifica cuanto influye la habilidad de un trabajador en el desempeño con los subordinados. vii) Administración. Es el comportamiento direccionado a dar solución a los problemas y organización de los recursos (Jiménez, 2019) .

Los factores determinan que tan bien un trabajador puede concentrarse, completar tareas, brindar un buen servicio, a continuación, algunos de los principales factores que puedan afectar el desempeño laboral: a) Satisfacción laboral. La mayoría de empleados consideran que la compensación del liderazgo es la base para que el rendimiento de un trabajador sea óptimo y se sienta satisfecho. b) Compromiso de los trabajadores, es un factor importante que afecta la productividad. Aquí hay algunas cosas que aumentan el compromiso de los empleados, como, los empleados se sienten reconocidos y apreciados por la empresa donde laboran, los integrantes del equipo están comprometidos con la colaboración interna y externa de la empresa. c) Formación y desarrollo. Las grandes empresas invierten en la formación como capacitación para el mejor desarrollo de sus empleados (Pedraza, 2020).

Para evaluar el desempeño laboral se ha tomado un cuestionario validado de Flores y Rodríguez (2006) citado por Bejarano (2019), quien señalo que uno de los factores más importantes en el desempeño de los empleados es el logro de las metas. Dicho instrumento utilizado se divide en tres dimensiones: i) Interpersonal, consiste en la interacción recíproca entre dos o más personas, es decir, se trata de las relaciones sociales

que, como tal, se encuentra: asistir a compañeros, conocimientos compartidos, colaboración, comunicación interna, participación y relaciones laborales. ii) Organizacional, estará caracterizado por evidenciar a un trabajador con habilidades y adaptarse a su entorno, como acatar reglas y procedimientos de la institución, cumplir con los objetivos y metas, dar sugerencias constructivas, permanencia ante situaciones difíciles, demuestra lealtad, respeto y estímulo, y contar con la disponibilidad de recursos tecnológicos. iii) Proactividad, es una perspectiva personal en la que el trabajador asume responsabilidad ante cualquier circunstancia, tal como, la perseverancia, puntualidad, esfuerzo extra en el trabajo, trabajo voluntario, desarrollo personal y nuevos métodos para realizar un trabajo.

1.3. Definición de términos básicos

Civismo. Es el comportamiento que demuestra la persona al momento de cumplir sus deberes como ciudadano que respeta las leyes y contribuye al funcionamiento correcto de la sociedad (Carmona, 2021).

Clima motivacional. Está orientado al dominio, se relaciona positivamente con metas, disfrute, satisfacción, interés, automotivación y compromiso orientados a la tarea (Flores y Gonzalez, 2020).

Comunicación oral. Es la capacidad de transmitir ideas desde su cerebro a una persona o a un grupo de personas (Galarza, 2021).

Compromiso de los trabajadores. Es la responsabilidad que tiene un trabajador hacia una empresa u organización, ya que es la capacidad que tiene cada persona para tomar decisiones (Gonzales, 2022).

Desempeño laboral. Es la suma total de la ejecución de las tareas asignadas por parte de un trabajador. Agrupar, asignar, analizar y evaluar el desempeño laboral de un trabajador generalmente implica experiencia en recursos humanos (Guzman y Guzman, 2022).

Motivación grupal. Consiste en motivar a los integrantes de un grupo el cual implica llevará a cabo acciones que influyan en la motivación positiva (Jiménez, 2019).

Motivación intrínseca. Es un comportamiento impulsado por los demás compañeros, es decir la motivación grupal (Loayza y Vivanco, 2019).

Satisfacción laboral. El nivel de satisfacción que sienten los empleados con su trabajo. Esto va más allá de sus deberes diarios para cubrir la satisfacción con los miembros del equipo/gerentes, la satisfacción con las políticas de la organización y el impacto de su trabajo en la vida personal de los empleados (Pedraza, 2020).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: El clima motivacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

Hipótesis específicas

Hi₁: El nivel del clima motivacional es desfavorable en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

Hi₂: El nivel del desempeño laboral es bajo en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

2.2 Variables y su operacionalización

Variables

Variable 1: Clima motivacional

Variable 2: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

| Variable | Definición | Tipo por su naturaleza | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Categorías | Valores de las categorías | Medio de verificación |
|--------------------------|--|---|--------------------------|---|--------------------|---|---------------------------|--|
| Clima motivacional | El clima motivacional es el ambiente que los trabajadores crean en el ambiente organizativo, a partir de las relaciones que establecen con sus directivos y compañeros (Espinoza, 2021). | El clima motivacional se evaluó a través de cinco dimensiones plasmadas por Espinoza (2021): Motivación intrínseca, Motivación de logro, Motivación de poder, Motivación de afiliación. | Motivación extrínseca | Actitud responsabilidad | Ordinal | Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre | 1 2 3 4 5 | Encuesta a los trabajadores de la MPU. |
| | | | | Relación jefe-empleado | | | | |
| | | | | Relaciones entre compañeros | | | | |
| | | | Motivación intrínseca | Satisfacción por el trabajo | | | | |
| | | | | Interés laboral | | | | |
| | | | | Realización personal | | | | |
| | | | | Disponibilidad de recurso | | | | |
| | | | | Capacitación | | | | |
| | | | Motivación de logro | Promoción profesional | | | | |
| | | | | Salario adecuado | | | | |
| | | | | Mejora del desempeño | | | | |
| | | | Motivación de poder | Trabajo en circunstancias complicadas y retadoras | | | | |
| | | | | Definición de objetivos realistas | | | | |
| | | | Motivación de afiliación | Satisfacción al terminar una labor difícil | | | | |
| | | | | Manejo de confrontaciones | | | | |
| | | | Motivación de afiliación | Influencia en los demás | | | | |
| Socialización | | | | | | | | |
| Motivación de afiliación | Partición y pertenencia en grupos | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|----------------|---|---------|---|-----------------------|--|
| | | | | Trabajo en equipo | | | | |
| Desempeño laboral | Según Bejarano (2019), el desempeño laboral se define como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo específico. | El desempeño estuvo evaluado a partir del Cuestionario de Desempeño Laboral de Flores y Rodríguez (2006), el cual está compuesto por tres dimensiones: de Interpersonal, Organizacional y Proactividad. | Interpersonal | Asistir a compañeros | Ordinal | Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre | 1 2 3 4 5 | Encuesta a los trabajadores de la MPU. |
| | | | | Conocimientos compartidos | | | | |
| | | | | Colaboración | | | | |
| | | | | Comunicación interna | | | | |
| | | | | Participación | | | | |
| | | | | Relaciones laborales | | | | |
| | | | Organizacional | Acatar reglas y procedimientos | | | | |
| | | | | Cumplimiento de objetivos y metas | | | | |
| | | | | Sugerencias constructivas | | | | |
| | | | | Permanencia ante situaciones difíciles | | | | |
| | | | | Lealtad | | | | |
| | | | | Respeto | | | | |
| | | | | Estímulo | | | | |
| | | | Proactividad | Disponibilidad de recursos tecnológicos | | | | |
| | | | | Perseverancia | | | | |
| | | | | Puntualidad | | | | |
| | | | | Esfuerzo extra en el trabajo | | | | |
| | | | | Trabajo voluntario | | | | |
| | | | | Desarrollo personal | | | | |
| Nuevos métodos para realizar un trabajo | | | | | | | | |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

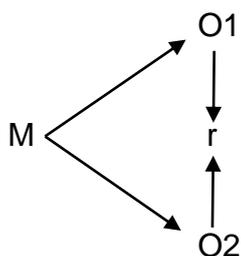
3.1. Tipo y diseño

Este trabajo de investigación posee un estudio de tipo aplicada, debido a que el estudio estuvo desarrollado por teorías y procedimiento en la que se evaluó las variables, ya que los fundamentos teóricos se toma de autores con una alta experiencia y conocimiento relacionados al tema clima motivacional y desempeño laboral; de acuerdo a (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018) este tipo de estudio tiene como finalidad aportar con soluciones a problemas percibidos por el investigador.

Posteriormente, la investigación estuvo desarrollado bajo el nivel descriptivo-correlacional, ya que el propósito fue medir el grado de relación existente entre las variables en estudio a fin de describir las características y determinar la relación estadísticas de clima motivacional y desempeño laboral (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

De la misma forma, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que el diseño de la investigación fue no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas intencionalmente, realizando mediciones por única vez.

Esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra del estudio

O1: Clima motivacional

O2: Desempeño laboral

r: Relación estadística entre las variables evaluadas.

3.2. Diseño muestral

Población: La población estuvo constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana, dicha población hace un total de 120 personas. Esta información fue brindada por el área de Recursos Humanos de la institución.

Muestra: Debido a la amplia cantidad de la población, se optó por utilizar la fórmula muestral para determinar el extracto necesario para la evaluación de las variables.

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 = 95%

(d) Margen de error: 0.05 = 5%

(p) Probabilidad = 0.5

(q) $(1 - p) = 0.5$

(N) Población: 120

Fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 p q}{(N - 1)d^2 + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{120 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(120 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{115.248}{1,26}$$
$$n = 92$$

Habiendo aplicado la fórmula muestral, se determinó que la muestra estará constituida por 92 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

Muestreo: En la investigación se empleó el muestreo probabilístico, pues todos tienen la misma posibilidad de formar parte de la muestra.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- ✓ Los trabajadores que actualmente laboran en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana.
- ✓ Aquellos trabajadores que desean formar parte del estudio.

Criterios de exclusión

- ✓ Los trabajadores que se encuentran con vacaciones, o descanso médico.
- ✓ Los trabajadores que no desean colaborar con el estudio.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

Respecto al procedimiento de recolección de datos se usó los instrumentos el cual están compuesto por diversas interrogantes para

poder ejecutar la aplicación del formulario, a fin de obtener información precisa y detallada. Primero, se procedió a una reunión breve con el jefe de área de Recursos Humanos de la Municipalidad, con la finalidad conversar y explicar el motivo por el cual queremos realizar el estudio, entonces se dio a conocer en que consiste el estudio. Posterior a ello, pactar una fecha y hora determinada para aplicar el cuestionario para no interferir en los horarios de trabajo. Tras ello se procedió a reunir a todos los trabajadores para aplicar el cuestionario, antes de dar inicio se les explicó a grandes rasgos a los trabajadores el proceso del llenado del instrumento, así como el propósito y la importancia del estudio, por ende, la encuesta tuvo una duración máxima de 30 minutos. Posteriormente, los instrumentos fueron codificados, priorizando la confidencialidad de los encuestados.

La **técnica** que se empleó en la investigación fue la encuesta utilizada para las dos variables, el cual sirvió para la recolección de datos, siendo dirigido netamente a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana.

El **instrumento** que se empleó fue el cuestionario de preguntas, dicho formulario estará conformada por los indicadores de cada variable, pues el objetivo es adquirir datos e información precisa y consistente, por lo que la variable clima motivacional estuvo compuesta por 19 ítems y la variable desempeño laboral por 20 ítems, ambos fueron respondidas mediante la escala de Likert con cinco opciones de respuesta (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre).

De la misma forma, se realizó la **validación** de los datos recolectados, el mismo que fueron analizados a través del juicio de tres expertos en la materia, quienes fueron los encargados de analizar y verificar los ítems formulados con las dimensiones e indicadores correspondientes a cada variable a fin de certificar la aplicación de la muestra.

Por último, se estableció la **confiabilidad** con la información recolectada, determinado a través del Alfa de Cronbach, el cual requiere de una sola aplicación, siendo basada en la medición de la firmeza de las respuestas de cada trabajador encuestado, determinado por un margen óptimo de 0.7. Para ello, se ha calculado un Alfa de 0,846 para la variable clima motivacional; para desempeño laboral un Alfa de 0,876.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento de análisis de información, los instrumentos se aplicaron a la muestra, en donde fue necesario utilizar dos herramientas, como: i) Programa Excel, el cual se encargó de suministrar las tabulaciones de los datos que fueron plasmadas en tabla y figuras facilitando así su análisis e interpretación para calificar las variables y dimensiones. ii) Programa SPSS, donde están la prueba de normalidad, el objetivo general y objetivos específicos. Para esta investigación se empleó la prueba Kolmororov Smirnov, ya que la población es mayor es mayor a 50 trabajadores, que al determinarse un margen de error menor a 0.05 se utilizó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) ya que no se determinó una distribución normal en los datos. La presentación de la tablas y figuras, fueron divididas en dos grupos, resultados descriptivos,

donde estuvieron plasmados las tablas de frecuencia y porcentajes de las variables y dimensiones. Los resultados inferenciales abarcaron los resultados inferenciales de la investigación.

3.5. Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada bajo el cumplimiento del reglamento establecido por la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, respetando sus normas éticas, a fin de proteger los derechos de privacidad y las respuestas, así como de las personas encuestadas y de la institución que nos brinda la información. Igualmente, se respetó los derechos de los autores citados y plasmados en el marco teórico, para ello se aplicaron las Normas APA 7^a ed.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Resultados descriptivos

Conocer el nivel del clima motivacional en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

Tabla 1

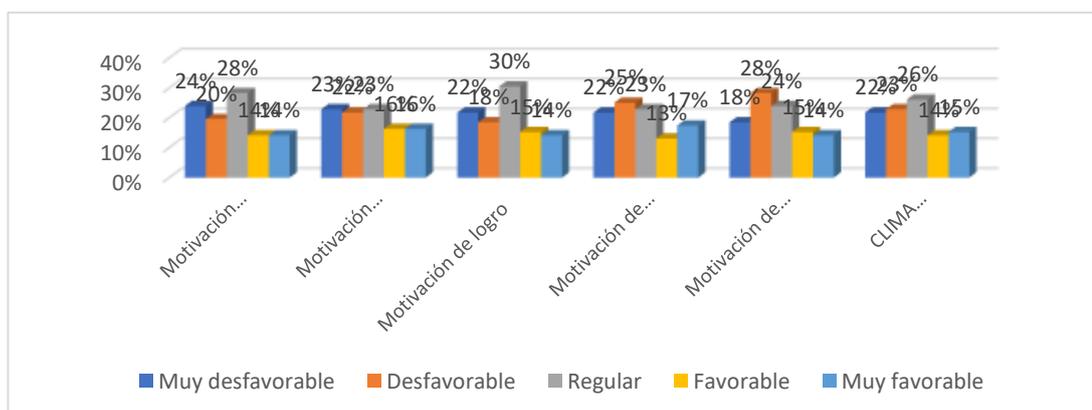
Clima motivacional

| | Muy desfavorable | | Desfavorable | | Regular | | Favorable | | Muy favorable | |
|---------------------------|------------------|------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Motivación extrínseca | 22 | 24% | 18 | 20% | 26 | 28% | 13 | 14% | 13 | 14% |
| Motivación intrínseca | 21 | 23% | 20 | 22% | 21 | 23% | 15 | 16% | 15 | 16% |
| Motivación de logro | 20 | 22% | 17 | 18% | 28 | 30% | 14 | 15% | 13 | 14% |
| Motivación de poder | 20 | 22% | 23 | 25% | 21 | 23% | 12 | 13% | 16 | 17% |
| Motivación de afiliación | 17 | 18% | 26 | 28% | 22 | 24% | 14 | 15% | 13 | 14% |
| CLIMA MOTIVACIONAL | 20 | 22% | 21 | 23% | 24 | 26% | 13 | 14% | 14 | 15% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 1

Clima motivacional



Resultados porcentuales de la tabla 1

Luego de haber analizado y evaluado el clima motivacional en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana, el 26% de trabajadores indican que el nivel de clima es regular, el 23% indica que es desfavorable y

el 22% señala como muy desfavorable. En la misma tabla se observa las dimensiones, los mismos que a continuación serán interpretadas de la siguiente manera:

Tabla 2

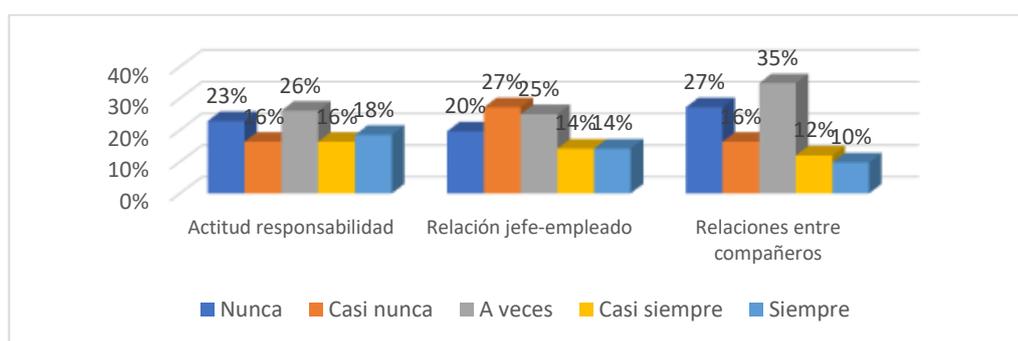
Motivación extrínseca

| | N | | Cn | | Av | | Cs | | S | |
|-----------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Actitud responsabilidad | 21 | 23% | 15 | 16% | 24 | 26% | 15 | 16% | 17 | 18% |
| Relación jefe-empleado | 18 | 20% | 25 | 27% | 23 | 25% | 13 | 14% | 13 | 14% |
| Relaciones entre compañeros | 25 | 27% | 15 | 16% | 32 | 35% | 11 | 12% | 9 | 10% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 2

Motivación extrínseca



Resultados porcentuales de la tabla 2

Respecto a la dimensión motivación extrínseca se logra identificar que, el 26% de los trabajadores de la Municipalidad indican a veces ser responsable en su centro de trabajo, el 23% nunca. Mientras, que el 27% de trabajadores señalan que la relación su superior casi nunca es muy cordial y el 25% a veces. Además, el 35% de trabajadores mencionan que la relación con sus compañeros a veces es buena y el 27% indica nunca.

Tabla 3

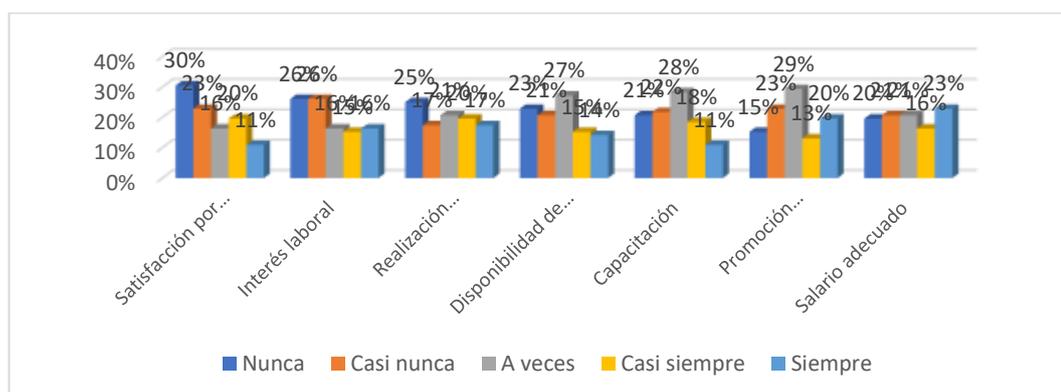
Motivación intrínseca

| | N | | Cn | | Av | | Cs | | S | |
|-----------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Satisfacción por el trabajo | 28 | 30% | 21 | 23% | 15 | 16% | 18 | 20% | 10 | 11% |
| Interés laboral | 24 | 26% | 24 | 26% | 15 | 16% | 14 | 15% | 15 | 16% |
| Realización personal | 23 | 25% | 16 | 17% | 19 | 21% | 18 | 20% | 16 | 17% |
| Disponibilidad de recurso | 21 | 23% | 19 | 21% | 25 | 27% | 14 | 15% | 13 | 14% |
| Capacitación | 19 | 21% | 20 | 22% | 26 | 28% | 17 | 18% | 10 | 11% |
| Promoción profesional | 14 | 15% | 21 | 23% | 27 | 29% | 12 | 13% | 18 | 20% |
| Salario adecuado | 18 | 20% | 19 | 21% | 19 | 21% | 15 | 16% | 21 | 23% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 3

Motivación intrínseca



Resultados porcentuales de la tabla 3

En la tabla y figura 3 de la dimensión motivación intrínseca, se aprecia un 30% de los trabajadores de la Municipalidad, manifiestan que en su trabajo nunca se encuentran muy satisfechos, el 23% casi nunca. Igualmente, el 26% de ellos indican que nunca tiene el interés por las cosas que realiza en su trabajo, el otro 26% casi nunca. Además, el 25% de los trabajadores nunca tienen la sensación de que lo que están haciendo vale la pena, el 21% a veces. Pero, el 27% de los encuestados revelan que a veces cuentan con recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable y el 23%

nunca. Por su parte, el 28% sostiene que la institución a veces cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento anual, el 22% casi nunca. Del mismo modo, el 29% de los trabajadores refieren que a veces tiene la posibilidad de crecer profesionalmente y el 23% indica casi nunca. Sin embargo, el 23% de los encuestados expresan que su sueldo siempre está de acuerdo a las actividades que realiza, el 21% revela que a veces.

Tabla 4

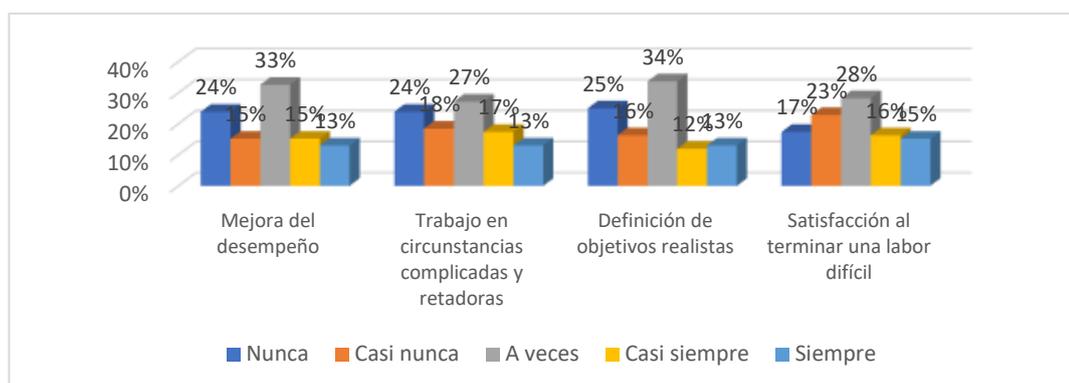
Motivación de logro

| | N | | Cn | | Av | | Cs | | S | |
|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Mejora del desempeño | 22 | 24% | 14 | 15% | 30 | 33% | 14 | 15% | 12 | 13% |
| Trabajo en circunstancias complicadas y retadoras | 22 | 24% | 17 | 18% | 25 | 27% | 16 | 17% | 12 | 13% |
| Definición de objetivos realistas | 23 | 25% | 15 | 16% | 31 | 34% | 11 | 12% | 12 | 13% |
| Satisfacción al terminar una labor difícil | 16 | 17% | 21 | 23% | 26 | 28% | 15 | 16% | 14 | 15% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 4

Motivación de logro



Resultados porcentuales de la tabla 4

De la tabla 4, respecto a la motivación de logro, se observa que el 33% de los trabajadores municipales encuestados manifiestan a veces intentan mejorar su desempeño laboral y el 24% nunca. Por su parte, el 27% de trabajadores indican que a veces le gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes, el

24% nunca. De la misma forma, el 34% de los trabajadores encuestados refieren que a veces le gusta fijar y alcanzar metas realistas y el 25% indica que nunca. Lo mismo para el 28% de encuestados donde revelan que a veces disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil y el 23% casi nunca.

Tabla 5

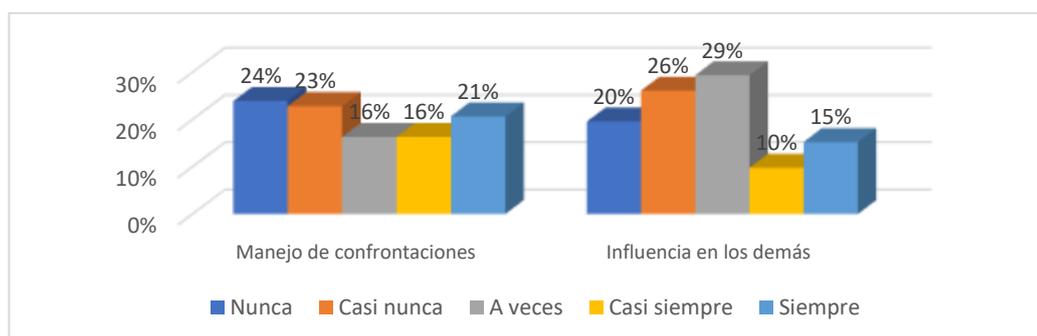
Motivación de poder

| | N | | Cn | | Av | | Cs | | S | |
|---------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Manejo de confrontaciones | 22 | 24% | 21 | 23% | 15 | 16% | 15 | 16% | 19 | 21% |
| Influencia en los demás | 18 | 20% | 24 | 26% | 27 | 29% | 9 | 10% | 14 | 15% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 5

Motivación de poder



Resultados porcentuales de la tabla 5

En la tabla y figura 5 se evidencia que, el 24% de trabajadores de la Municipalidad expresan que nunca se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean y el 23% casi nunca. Mientras, que el 29% de encuestados sostienen que a veces le gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo y el 26% casi nunca.

Tabla 6

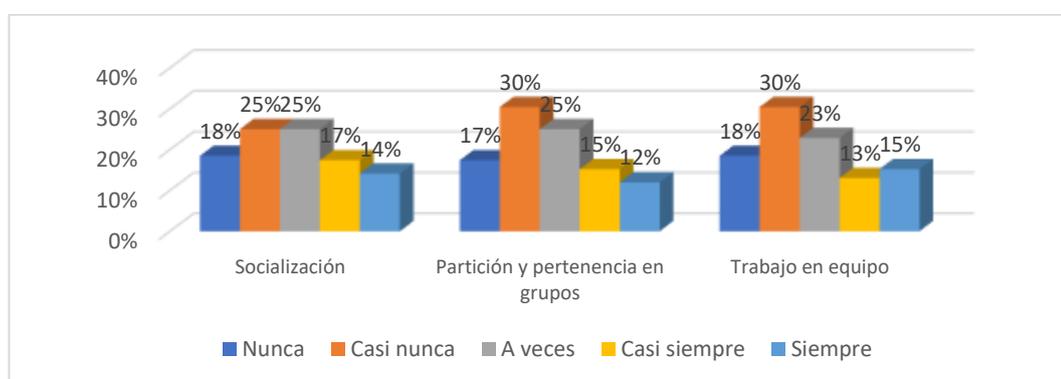
Motivación de afiliación

| | N | | Cn | | Av | | Cs | | S | |
|-----------------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Socialización | 17 | 18% | 23 | 25% | 23 | 25% | 16 | 17% | 13 | 14% |
| Partición y pertenencia en grupos | 16 | 17% | 28 | 30% | 23 | 25% | 14 | 15% | 11 | 12% |
| Trabajo en equipo | 17 | 18% | 28 | 30% | 21 | 23% | 12 | 13% | 14 | 15% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 6

Motivación de afiliación



Resultados porcentuales de la tabla 6

Para finalizar, se logra identificar que, el 25% de los trabajadores Municipales que fueron encuestados revelan que casi nunca hablan con otras personas que laboran en la institución sobre temas que no forman parte del trabajo y el otro 25% a veces. De la misma forma, el 30% de trabajadores casi nunca pertenecen a los diversos grupos que se forman en mi trabajo, el 25% indica que a veces. Asimismo, el 30% de encuestados enfatizan que casi nunca optan por trabajar con otras personas, más que trabajar solos, el 23% revela que a veces.

Conocer el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

Tabla 7

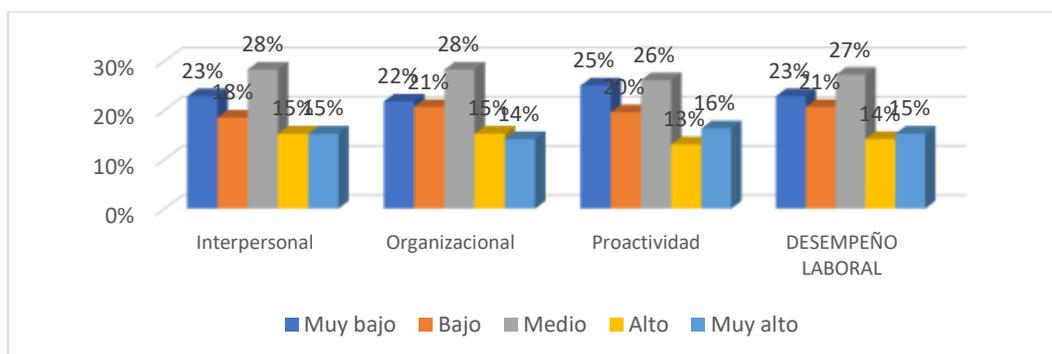
Desempeño laboral

| | Muy bajo | | Bajo | | Medio | | Alto | | Muy alto | |
|--------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Interpersonal | 21 | 23% | 17 | 18% | 26 | 28% | 14 | 15% | 14 | 15% |
| Organizacional | 20 | 22% | 19 | 21% | 26 | 28% | 14 | 15% | 13 | 14% |
| Proactividad | 23 | 25% | 18 | 20% | 24 | 26% | 12 | 13% | 15 | 16% |
| DESEMPEÑO LABORAL | 21 | 23% | 19 | 21% | 25 | 27% | 13 | 14% | 14 | 15% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 7

Desempeño laboral



Resultados porcentuales de la tabla 7

En cuanto a la segunda variable, el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad presenta un nivel medio (27%), pero el 23% de trabajadores presentan un desempeño muy bajo y el 21% un nivel bajo. A continuación, mencionamos las dimensiones correspondientes a la segunda variable, las cuales serán descritas de acuerdo a los resultados:

Tabla 8

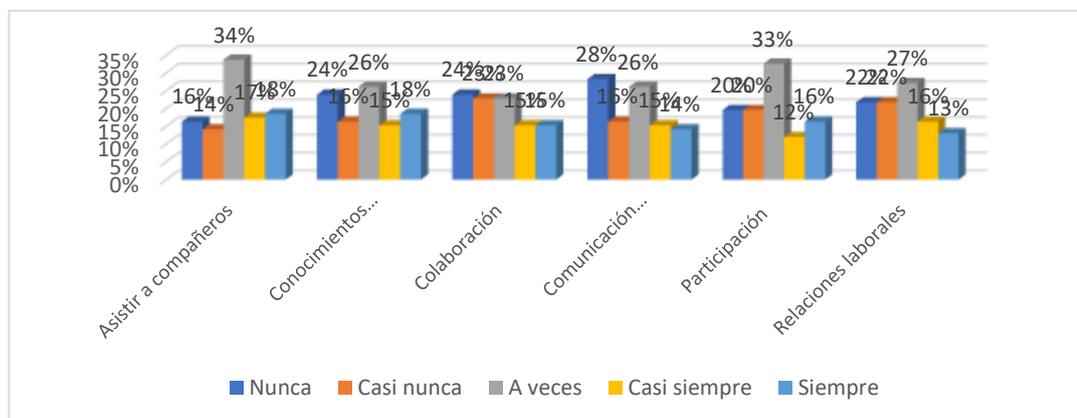
Interpersonal

| | N | | Cn | | Av | | Cs | | S | |
|---------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Asistir a compañeros | 15 | 16% | 13 | 14% | 31 | 34% | 16 | 17% | 17 | 18% |
| Conocimientos compartidos | 22 | 24% | 15 | 16% | 24 | 26% | 14 | 15% | 17 | 18% |
| Colaboración | 22 | 24% | 21 | 23% | 21 | 23% | 14 | 15% | 14 | 15% |
| Comunicación interna | 26 | 28% | 15 | 16% | 24 | 26% | 14 | 15% | 13 | 14% |
| Participación | 18 | 20% | 18 | 20% | 30 | 33% | 11 | 12% | 15 | 16% |
| Relaciones laborales | 20 | 22% | 20 | 22% | 25 | 27% | 15 | 16% | 12 | 13% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 8

Interpersonal



Resultados porcentuales de la tabla 8

En la primera dimensión se evidencia que, el 34% de los trabajadores refieren que a veces ayudan a otros miembros de la Municipalidad y el 18% siempre. Asimismo, el 26% de trabajadores que fueron encuestados revelan que a veces comparten conocimientos con sus compañeros de trabajo y el 24% nunca. Sin embargo, el 24% de encuestados indica que nunca colabora con las tareas de sus compañeros, aunque no esté obligado a hacerlo y el 23% casi nunca. Del mismo modo, el 28% de trabajadores expresa que nunca se mantienen informados sobre próximos eventos, actividades, acciones, que la institución realizará y el 26% a veces. Por su parte, el 33% sostiene que a

veces participa responsablemente en las reuniones y actividades grupales, el 20% indica casi nunca. Igualmente, el 27% de los trabajadores Municipales señalan que a veces ayuda a sus compañeros de trabajo con asuntos personales y el 22% indica que casi nunca.

Tabla 9

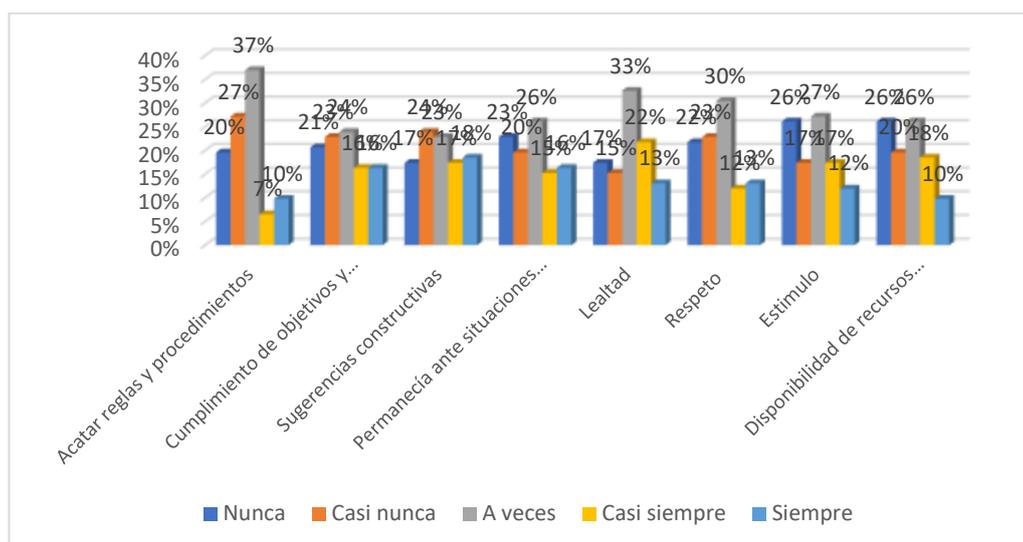
Organizacional

| | N | | Cn | | Av | | Cs | | S | |
|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Acatar reglas y procedimientos | 18 | 20% | 25 | 27% | 34 | 37% | 6 | 7% | 9 | 10% |
| Cumplimiento de objetivos y metas | 19 | 21% | 21 | 23% | 22 | 24% | 15 | 16% | 15 | 16% |
| Sugerencias constructivas | 16 | 17% | 22 | 24% | 21 | 23% | 16 | 17% | 17 | 18% |
| Permanecía ante situaciones difíciles | 21 | 23% | 18 | 20% | 24 | 26% | 14 | 15% | 15 | 16% |
| Lealtad | 16 | 17% | 14 | 15% | 30 | 33% | 20 | 22% | 12 | 13% |
| Respeto | 20 | 22% | 21 | 23% | 28 | 30% | 11 | 12% | 12 | 13% |
| Estimulo | 24 | 26% | 16 | 17% | 25 | 27% | 16 | 17% | 11 | 12% |
| Disponibilidad de recursos tecnológicos | 24 | 26% | 18 | 20% | 24 | 26% | 17 | 18% | 9 | 10% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 9

Organizacional



Resultados porcentuales de la tabla 9

En cuanto a la dimensión organizacional, el 37% de los trabajadores en la Municipalidad deducen que a veces acatan las reglas, normas y procedimientos institucionales al momento de efectuar sus funciones, el 27% casi nunca. Del mismo modo, el 24% de los encuestados a veces contribuyen con el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución, el 23% casi nunca. Sin embargo, el 24% de los trabajadores municipales sostienen que casi nunca sugiere mejoras de procedimiento, administrativas u organizativas y el 23% a veces. Además, el 26% de los trabajadores enfatiza que a veces permanece en la institución a pesar de las dificultades que se presentan y el 23% nunca. Asimismo, el 33% de los trabajadores encuestados señalan que a veces demuestra lealtad a la institución y el 22% casi siempre. Por su parte, el 30% de los encuestados a veces demuestran respeto por las reglas y políticas organizacionales, el 23% casi nunca. También, el 27% de los trabajadores indican que a veces reciben algún estímulo por el logro de metas dentro de su área de trabajo y el 26% nunca. No obstante, el 26% expresa que nunca cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de calidad y de manera eficaz, el otro 26% a veces.

Tabla 10

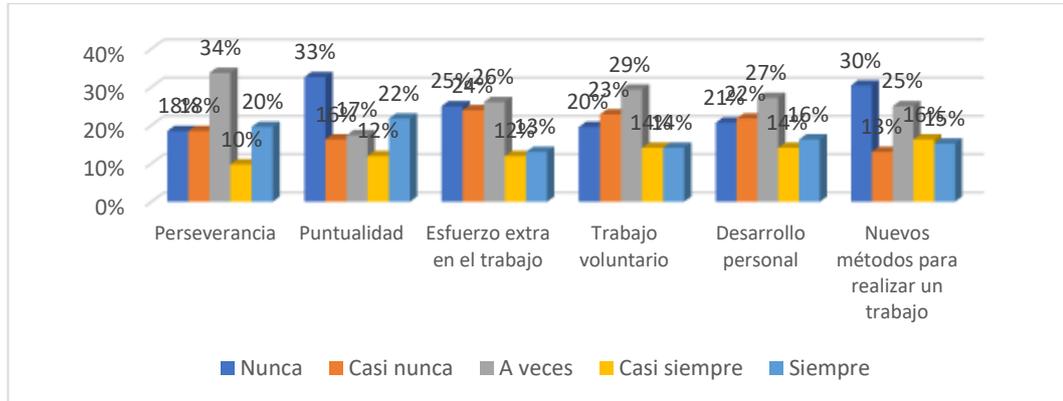
Proactividad

| | N | | Cn | | Av | | Cs | | S | |
|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Perseverancia | 17 | 18% | 17 | 18% | 31 | 34% | 9 | 10% | 18 | 20% |
| Puntualidad | 30 | 33% | 15 | 16% | 16 | 17% | 11 | 12% | 20 | 22% |
| Esfuerzo extra en el trabajo | 23 | 25% | 22 | 24% | 24 | 26% | 11 | 12% | 12 | 13% |
| Trabajo voluntario | 18 | 20% | 21 | 23% | 27 | 29% | 13 | 14% | 13 | 14% |
| Desarrollo personal | 19 | 21% | 20 | 22% | 25 | 27% | 13 | 14% | 15 | 16% |
| Nuevos métodos para realizar un trabajo | 28 | 30% | 12 | 13% | 23 | 25% | 15 | 16% | 14 | 15% |

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la MPUC

Figura 10

Proactividad



Resultados porcentuales de la tabla 10

Finalmente, en la tabla y figura 10, el 34% de trabajadores de la Municipalidad manifiestan que a veces persiste con entusiasmo en su propio trabajo, el 18% casi nunca. Sin embargo, el 33% de los trabajadores nunca demuestran puntualidad al enviar la información solicitada por su institución y el 22% indica que siempre. Por su parte, el 26% menciona que a veces hace un esfuerzo extra para completar exitosamente las tareas asignadas formalmente y el 25% nunca. Asimismo, el 29% de los trabajadores sostienen que a veces se ofrecen voluntariamente para realizar tareas que no forman parte del trabajo propio y el 23% casi nunca. De esta manera, el 27% de los encuestados revelan que a veces participa en el autodesarrollo para mejorar sus capacidades y la efectividad de sus funciones y el 22% casi nunca. Sin embargo, el 30% nunca busca nuevos métodos de realizar su trabajo para ser más eficiente y el 25% a veces.

Resultados inferenciales

Tabla 11

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima motivacional | ,129 | 92 | ,001 |
| Desempeño laboral | ,129 | 92 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tal como se muestra en la tabla 11 de prueba de normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov, se identifica una significancia de 0,054 para la variable clima motivacional; una significancia de 0,001 para la variable desempeño laboral; al ser índice menor que al margen esperado de (0,05) se determina que la distribución no presenta normalidad, optando por trabajar con el estadístico de correlación no paramétrica (Rho de Spearman).

Tabla 12

Determinar la relación entre el clima motivacional y desempeño laboral

| | | | Clima motivacional | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Clima motivacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,803** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 92 | 92 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,803** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 92 | 92 |

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

Obteniendo resultados la prueba no paramétrica, se evidencia un coeficiente de 0,803 el cual se encuentra a un nivel positiva considerable, a su vez verifica

una significancia de 0,000 deduciendo que el nivel de relación estadística entre variables es significativo al nivel (0,01). Optando por rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis de investigación; llegando a determinar la relación existente y significativa entre clima motivacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El clima motivacional es el ambiente que los trabajadores crean en el ambiente organizativo, a partir de las relaciones que establecen con sus directivos y compañeros (Espinoza, 2021). La motivación también ayuda a crear un entorno donde se fomente el compañerismo, trabajo en equipo con el propósito de lograr en conjunto las metas y objetivos trazadas por una institución.

Por tanto, el clima motivacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana se encuentra en un nivel regular (26%) esto se debe a que la relación con sus compañeros a veces es buena; sin embargo, en su trabajo nunca se encuentran muy satisfechos; pero a veces le gusta fijar y alcanzar metas realistas; como también a veces le gusta influenciar en las personas para conseguir un objetivo; no obstante casi nunca optan por trabajar con otras personas, más que trabajar solos. Estos resultados se asemejan a la investigación de Loayza y Vivanco (2019) quienes indican que el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Joya, es medio con un 74%, debido a que existe poca relación entre compañeros de trabajo. Sin embargo, los resultados no tienen similitud al estudio de Guzmán y Guzmán (2022) quienes mencionan que el nivel de motivación de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Punta de Bombón, Arequipa es bueno con un 52%, debido a que existe motivación grupal entre sí.

Respecto al nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana es medio (27%) ya que a

veces participa responsablemente en las reuniones y actividades grupales; Y a veces acatan las reglas, normas y procedimientos institucionales al momento de efectuar sus funciones; Pero nunca demuestran puntualidad al enviar la información solicitada por su institución. Ante estos resultados se encuentran similitud con la investigación de Carmona (2021), quien manifiesta que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Santa Rosa es regular con un 43%. Sin embargo, estos resultados no concuerdan con el estudio de Valladares y Mozombite (2022), donde se identifica que el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Contralmirante Villar Zorritos es bueno con un 51.80%. Por ello, es importante que las instituciones evalúen constantemente las tareas asignadas por parte de un trabajador a fin de evaluar el nivel de su desempeño y la experiencia que tiene el trabajador.

Finalmente, se ha logrado determinar que el clima motivacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana se relaciona significativamente, corroborada por un coeficiente de 0,803 y una significancia de 0,000. Este resultado no coincide con la investigación de Gonzales (2022) quien revela que la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es bajo, contrastado por un coeficiente de 0,364, deduciendo que existe una relación directa y significativa. Asimismo, estos resultados no se asemejan al estudio de Valladares y Mozombite (2022) quien menciona que la relación entre motivación y desempeño laboral es significativa positiva moderada corroborada por un coeficiente de 0.458.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Tras lo evaluado a los resultados del clima motivacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana, señalan que el nivel de clima motivacional es regular (26%) esto se debe a que la relación con sus compañeros a veces es buena; sin embargo, en su trabajo nunca se encuentran muy satisfechos; pero a veces le gusta fijar y alcanzar metas realistas; como también a veces le gusta influenciar en las personas para conseguir un objetivo; no obstante casi nunca optan por trabajar con otras personas, más que trabajar solos.

De la misma forma, se fijó que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana es medio (27%) ya que a veces participa responsablemente en las reuniones y actividades grupales; Y a veces acatan las reglas, normas y procedimientos institucionales al momento de efectuar sus funciones; Pero nunca demuestran puntualidad al enviar la información solicitada por su institución.

Finalmente, se determinó que el clima motivacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana se relaciona significativamente, siendo corroborada por un coeficiente de 0,803 (considerable) y una significancia de 0,000.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente de talento humano del municipio crear talleres para la comunicación abierta con el personal, la cual se realice una vez a la semana, espacio en la que se fomente la participación de los trabajadores para compartir ideas, hablar de los procedimientos de trabajo y proponer soluciones frente a las dificultades.

Se recomienda al gerente de talento humano del municipio realizar la evaluación periódica del desempeño del personal, resultados que permitan tomar decisiones sobre los temas de capacitación que se deben impartir para mejorar las capacidades y el desarrollo de sus actividades laborales en su puesto de trabajo.

Por último, se recomienda al gerente de talento humano del municipio implantar un plan de reconocimiento de logro, a través del cual los jefes reconozcan y feliciten al personal destacado por su labor trascendental, reconocimiento que sea personalizada a través de incentivos monetarios y no monetarios.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Achote, M., Tunja, D., y Montero, Y. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigacion tecnologica e innovacion*, 14(15), 32-57. <https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Arriola, R. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021. *Ciencia latina*, 6(3), 3797-3807. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2497
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bejarano, M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 313 - 328. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>
- Carmona, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63222/Carmona_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Espinoza, R. F. (2021). *Liderazgo efectivo y clima motivacional en el Centro Médico San Pedro SAC - Tacna, año 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Besadre Grohmann, Tacna, Perú.

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4411/365_2022_espinoza_vidaurre_rf_espg_maestria_en_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, H., y Gonzalez, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *Sciéndo*, 23(2), 121-124. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2945/3280>

Galarza, N. (2021). *Influencia del ambiente laboral, la comunicación, la motivación y la felicidad en el desempeño organizacional para el fortalecimiento del área de Relaciones públicas de la U.M.S.A.* Tesis pregrado, Universidad Mayor De San Andres , La Paz, Bolivia. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27300>

Gonzales, M. (2022). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2022.* Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93304/Gonzales_RMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzman, J., y Guzman, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de punta de bombón, Arequipa, 2021.* Tesis de pregrado, Universidad José Carlos mariátegui, Moquegua, Perú. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1400/Jhadyra_Joselin_tesis_t%c3%adtulo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Jiménez, R. (2019). *Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relación con el redimiento laboral en las udr que conforman la gerencia macro Regional Norte del SIS, 2017.* Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1984/PMA-JIM-LUD-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Khan, H., Rehmat, M., Hassan, T., Farooqi, S., y Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *6(1)*, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Loayza, M., y Vivanco, S. (2019). *Diagnóstico de la motivación para un mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la joya desde julio del 2017 a junio 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9141/ADlocama%26vivash2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Macias, E., y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivacion laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista venezolana de gerencia*, *26(94)*, 548-567. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>
- Miyamoto, A., Murayama, K., & Lechner, G. (2020). The developmental trajectory of intrinsic reading motivation: Measurement invariance, group variations, and implications for reading proficiency. *journal homepage*, *26(94)*, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101921>
- Moncayo, D., y Ramirez, M. (2021). *La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro*. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16975/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-333.pdf>
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, *8(2)*, 3-12. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, *10(20)*, 1-29. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L., y Centurion, C. (2021). El desempeño laboral en el sector público: reformas en el contexto de la pandemia. *Revista científica horizonte empresarial*, 8(2), 12-31. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2040>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sumba-Bustamante, R., Moreno-Gonzabay, P., y Villafuerte-Peñañiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista científica dominio de las ciencias*, 8(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Valladares, L., y Mozombite, L. (2022). *Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos - Tumbes*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101304/Valladares_ALB-Mozombite_VL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Widarko, A., & Anwarodin, K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio*, 2(2), 123-138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

| Título de la investigación | Pregunta de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis | Tipo y diseño de estudio | Población de estudio y procesamiento | Instrumento de recolección |
|--|---|---|--|--|--|--|
| Clima motivacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022. | <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima motivacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es el nivel del clima motivacional en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima motivacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. Conocer el nivel del clima motivacional en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022. 2. Conocer el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.</p> | <p>Hipótesis general Hi: El clima motivacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Hi₁: El nivel del clima motivacional es desfavorable en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022. Hi₂: El nivel del desempeño laboral es bajo en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.</p> | <p>Tipo de estudio: Aplicada</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p> | <p>Población: Conformada por 120 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.</p> <p>Muestra: Conformada por 92 trabajadores.</p> <p>Procesamiento de datos: Excel SPSS</p> | <p>Instrumento: El cuestionario</p> |

2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES

La presente encuesta tiene como propósito conocer su percepción sobre el clima motivacional en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022.

Se le agradece anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder, sus respuestas son anónimas.

Marque con una **X** la alternativa que usted cree que es la más adecuada, teniendo en cuenta la escala de medición.

| Nº | DIMENSIONES | ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|------------------------------|---|--------------------|------------|---------|--------------|---------|
| | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Motivación extrínseca | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | Soy responsable en mi centro de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | La relación con mi superior es muy cordial. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Las relaciones con mis compañeros son buenas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación intrínseca | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 4 | En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Cuento con recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | La institución cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento anual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Mi sueldo está de acuerdo a las actividades que realizo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación de logro | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 11 | Intento mejorar mi desempeño laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Me gusta fijar y alcanzar metas realistas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación de poder | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 15 | Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Motivación de afiliación | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---------------------------------|--|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| 17 | A menudo me encuentro hablando con otras personas que laboral en la institución sobre temas que no forman parte del trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Me gusta pertenecer a los diversos grupos que se formal en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES

La presente encuesta tiene como propósito conocer el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana 2022. Se le agradece anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder, sus respuestas son anónimas.

Marque con una **X** la alternativa que usted cree que es la más adecuada, teniendo en cuenta la escala de medición.

| Nº | DIMENSIONES | ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|-----------------------|---|--------------------|------------|---------|--------------|---------|
| | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Interpersonal | | | | | | |
| 1 | Ayuda a otros miembros de la Municipalidad Provincial de Ucayali Contamana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Colabora con las tareas de sus compañeros, aunque no esté obligado a hacerlo. | | | | | |
| 4 | Se mantiene informado sobre próximos eventos, actividades, acciones, etc. que la institución realizará. | | | | | |
| 5 | Participa responsablemente en las reuniones y actividades grupales. | | | | | |
| 6 | Ayuda a sus compañeros de trabajo con asuntos personales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Organizacional | | | | | | |
| 7 | Acato las reglas, normas y procedimientos institucionales al momento de efectuar sus funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Sugiere mejoras de procedimiento, administrativas u organizativas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Permanece en la institución a pesar de las dificultades que se presentan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Demuestra lealtad a la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Demuestra respeto por las reglas y políticas organizacionales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Recibe algún estímulo por el logro de metas dentro de su área de trabajo. | | | | | |
| 14 | Cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de calidad y de manera eficaz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Proactividad | | | | | | |
| 15 | Persiste con entusiasmo en su propio trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 17 | Hace un esfuerzo extra para completar exitosamente las tareas asignadas formalmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Se ofrece voluntariamente para realizar tareas que no forman parte del trabajo propio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Participa en el autodesarrollo para mejorar sus capacidades y la efectividad de sus funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Busca nuevos métodos de realizar su trabajo para ser más eficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. Estadística complementaria

Fiabilidad – Alfa de Cronbach

Variable 1: Clima motivacional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 92 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 92 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,864 | 19 |

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 92 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 92 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,867 | 20 |

4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....
.....

....., del Sr. tiene como objetivo medir

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable