



UNAP



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

TESIS

**“FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES, 2022”**

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

PRESENTADO POR:

JARY NERY CABANILLAS VASQUEZ

RANDY BRYAN MANUEL OLORTEGUI DAVILA

ASESOR:

Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°038-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los 30 días del mes de marzo del año 2023, a horas: 10:00 a.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Zoom la sustentación pública de la Tesis titulada: "FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES, 2022", autorizado mediante Resolución Decanal N°0522-2023-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas JARY NERY CABANILLAS VASQUEZ y RANDY BRYAN MANUEL OLORTEGUI DAVILA, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

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

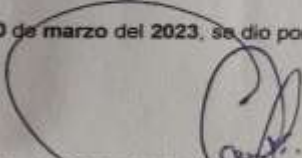
Lic. Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.	(Presidente)
Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.	(Miembro)
Lic. Adm. WALTER SORIA DEL AGUILA, Mg.	(Miembro)

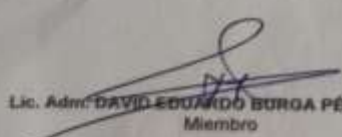
Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

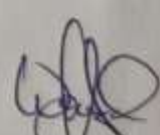
El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADA** con la calificación **BUENA (15)**.

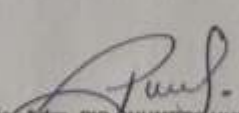
Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 11.30 am del 30 de marzo del 2023, se dio por concluido el acto académico.


Lic. Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.
Presidente


Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.
Miembro


Lic. Adm. WALTER SORIA DEL AGUILA, Mg.
Miembro


Lic. Adm. PIO CHUMBES HULLCA, Dr.
Asesor

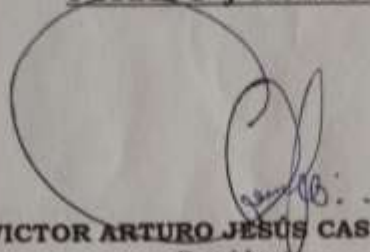
Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos - Maynas - Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264

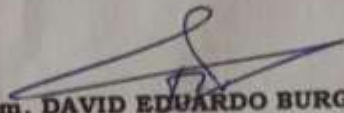


JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



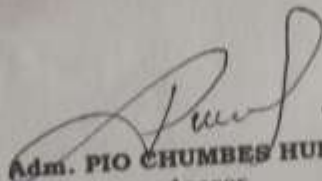
Lic. Adm. **VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.**
Presidente
CLAD-17744



Lic. Adm. **DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.**
Miembro
CLAD-07161

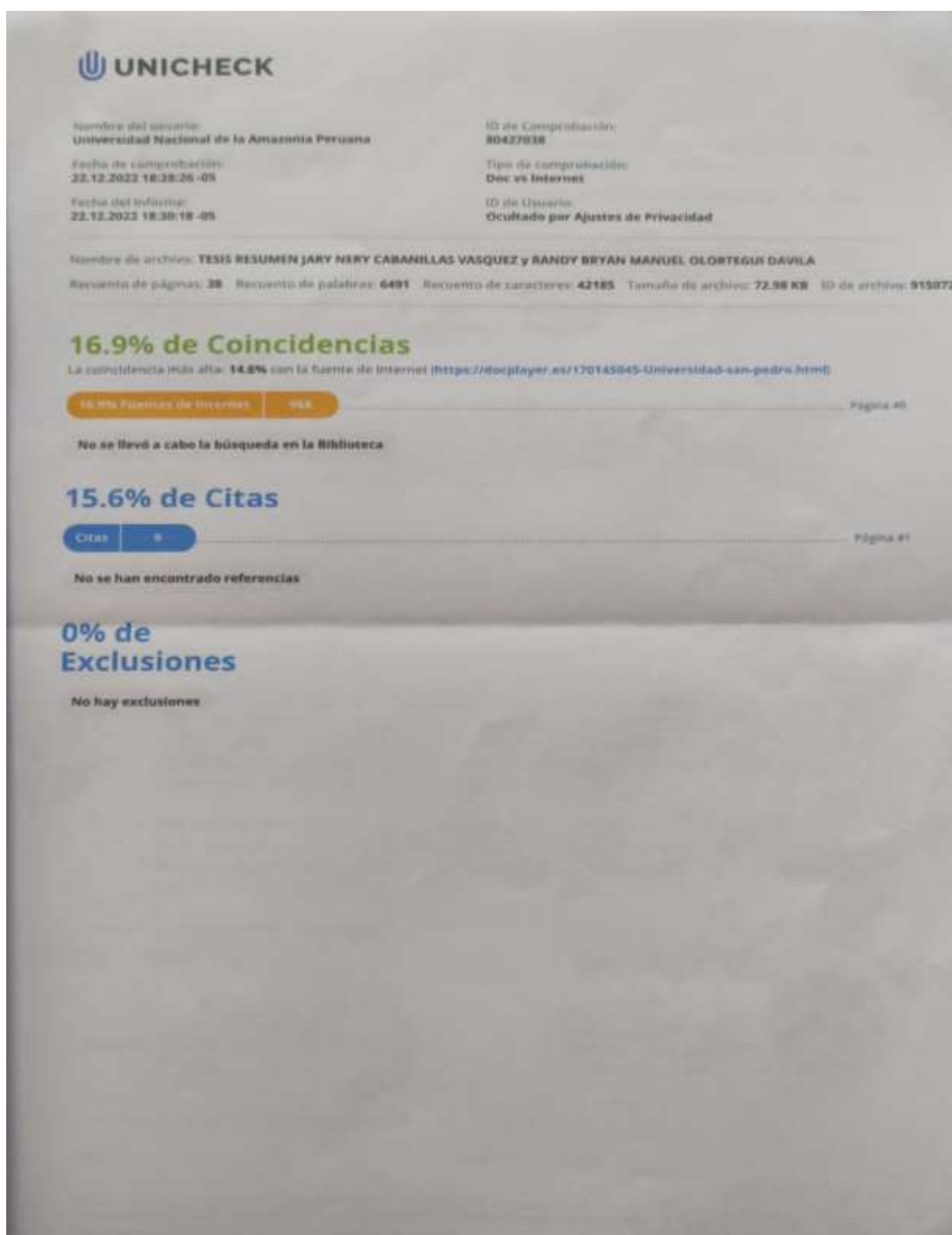


Lic. Adm. **WALTER SORIA DEL AGUILA, Mg.**
Miembro
CLAD- 02527



Lic. Adm. **PIO CHUMBES HUILLCA, Mg.**
Asesor
CLAD-18910

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD



DEDICATORIA

JARY NERY CABANILLAS VASQUEZ

A Dios Nuestro Señor, por todas sus bendiciones, la dicha de vivir y por darme la fuerza necesaria para alcanzar mis metas. A mis padres **MAURO CABANILLAS VERASTEGUI** y madre **DELICIA VASQUEZ HUAYMANA**, por sus consejos, valores y por haberme apoyado incondicionalmente durante mi formación profesional.

RANDY BRYAN MANUEL OLÓRTEGUI DAVILA

La presente tesis está dedicada mí padre **MANUEL OLÓRTEGUI SOUZA** y mi madre **DARLENE MARITE DAVILA PÉREZ**. Sin dejar de lado a mis hermanos Katherine Darlene Olórtegui Dávila y a Greg Axel Olórtegui Dávila. Mi familia que día a día me brinda su apoyo incondicional y motivación para sobresalir en todos los aspectos de mí vida.

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa **FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA**, por habernos permitido formarnos en ella y así poder estudiar nuestra carrera de Administración, también a los docentes que nos brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Al jefe de la **OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS** de la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES** y sus subordinados, por darnos el apoyo necesario que nos permitió realizar el trabajo de investigación y poder hacer las encuestas requeridas para el desarrollo de esta tesis.

Gracias, nuestro profesor y asesor de tesis **Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA Dr**, por dedicarnos parte de su tiempo, conocimiento y experiencia para el desarrollo de este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
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	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos	12
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1 Formulación de la hipótesis	13
2.2 Variables y su Operacionalización	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño	16
3.2. Diseño muestral	16
3.3. Procedimientos de recolección de datos	17
3.4. Procesamiento y análisis de datos	18
3.5. Aspectos éticos	18
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	19
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	27

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	31
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	32
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	33
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria.	
4. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Importancia general de los factores motivacionales	19
Tabla 2: Importancia de los factores higiénicos	20
Tabla 3: Importancia de los factores motivacionales	21
Tabla 4: Nivel de motivación actual	23
Tabla 5: Aplicación general actual de factores motivacionales	24
Tabla 6: Aplicación actual de factores higiénicos	25
Tabla 7: Aplicación actual de factores motivacionales	26

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Importancia general de los factores motivacionales	19
Figura 2: Importancia de los factores higiénicos	21
Figura 3: Importancia de los factores motivacionales	22
Figura 4: Nivel de motivación actual (%)	23
Figura 5: Aplicación general actual de factores motivacionales	24
Figura 6: Aplicación actual de factores higiénicos	26
Figura 7: Aplicación actual de factores motivacionales	27

RESUMEN

El presente estudio se planteó como objetivo general identificar a qué factores motivacionales los trabajadores de la gerencia de administración y planificación de la municipalidad distrital de Fernando Lores le conceden mayor importancia, en el marco de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg; para este efecto se aplicó un diseño descriptivo no experimental, al total de trabajadores de dichas gerencias; para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario con tres partes: en la primera se les preguntó acerca del grado de importancia que le conceden a los factores motivacionales, en la segunda sobre su nivel actual de motivación, y en la tercera sobre qué factores prioriza o aplica actualmente su entidad empleadora. Los datos obtenidos fueron procesados en el programa Excel, arrojando los siguientes resultados: los factores a los que los trabajadores le conceden mayor importancia son los factores intrínsecos o motivadores, en particular los de logro y responsabilidad por el trabajo con un puntaje superior a cinco sobre una escala de máximo 8 puntos; y a los que concede menor importancia son los factores higiénicos o extrínsecos de relaciones y condiciones de trabajo, con un puntaje promedio de 4.

Palabras clave: motivación laboral, factores higiénicos.

ABSTRACT

The present study's general objective was to identify which motivational factors the employees of the administration and planning management of the district municipality of Sargento Lores attach greater importance to, within the framework of Frederick Herzberg's two-factor theory; For this purpose, a non-experimental descriptive design was applied to the total number of workers of said managements; for which the survey technique was obtained through a questionnaire with three parts: in the first they were asked about the degree of importance they attach to motivational factors, in the second about their current level of motivation, and in the third on what factors your employing entity currently prioritizes or applies. The data obtained were processed in the Excel program, yielding the following results: the factors to which the workers attach the greatest importance are the intrinsic or motivating factors, particularly those of achievement and responsibility for work with a score higher than five on a scale of maximum 8 points; and to which they attach less importance are the hygienic or extrinsic factors of relationships and working conditions, with an average score of 4.

Keywords: work motivation, hygienic factors.

INTRODUCCIÓN

En general, en el contexto nacional se percibe que las organizaciones públicas brindan un servicio al estilo “burocrático”, en el sentido de ser engorrosos y con déficit de empatía, esto último en particular es una señal de falta de motivación con el trabajo. La municipalidad en estudio no es la excepción, pues a decir de su propio jefe de recursos humanos se nota “falta de compromiso” del personal. Ante situación se planteó el problema de investigación en torno a la pregunta ¿Cuáles son los factores motivacionales a los que los trabajadores le conceden mayor importancia en la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022? Planteándose el objetivo principal en términos de “Identificar los factores de motivación a los que los trabajadores le conceden mayor importancia en la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022.” Como objetivos específicos se planteó identificar el nivel de motivación actual de los trabajadores, y en segundo lugar, determinar a qué tipo de factores en la actualidad la entidad en estudio le brinda mayor atención.

La investigación reviste importancia pues se propone develar de primera fuente cuáles son esos factores motivadores que realmente impulsan la motivación de los trabajadores, como medio para alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia en los puestos de trabajo. Para este efecto, utiliza como base teórica la propuesta de Frederick Herzberg, quien planteó que existen dos tipos de factores que inciden en la satisfacción de los trabajadores a través de una adecuada motivación: los factores motivadores o intrínsecos, y los factores higiénicos o extrínsecos.

La investigación tiene un diseño no experimental y su alcance es descriptivo. Teniendo como muestra a la totalidad de la población, es decir, todos los trabajadores de las áreas de administración y planificación; a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado con opciones de respuesta en escala tipo Likert.

Durante la aplicación de la investigación no hubo limitaciones, pues se contó con la buena disposición de los trabajadores; así como con material bibliográficos y la disponibilidad de tiempo de los investigadores y el asesor.

El trabajo de investigación se desarrolló en torno a cinco capítulos. En el primer capítulo, se presenta el marco teórico, haciendo en primer lugar, un recuento de la teoría de Maslow sobre la pirámide de necesidades, y luego, sobre la teoría bifactorial de Frederick Herzberg; en el capítulo II se precisan las hipótesis y variables del estudio; en el capítulo III se explica el diseño metodológico empleado; en el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación, haciendo uso de la estadística descriptiva; en el capítulo V se procede a la discusión de los resultados, sobre todo relacionándolo a la información que le sirve de antecedente; finalmente se plantean las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2005, López, J. realizó un estudio reflexivo titulado “Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg, en el cual toma como insumos la teoría de Herzberg y una tesis de maestría sobre los factores motivacionales de Herzberg. La tesis en mención pertenece a Walter Arana, quien evaluó a un total de 1232 empleados de Lima (82.6%) y Huancayo (17.4%). En el análisis de los resultados, López afirma “Los resultados de la investigación de campo señalan que: 1) Los factores motivadores: responsabilidad, trabajo en sí mismo, crecimiento, reconocimiento y promoción presentan correlación positiva muy fuerte. La correlación del factor logro es positiva en forma considerable. 2) Los factores higiénicos: seguridad, relación con el jefe, supervisión, condiciones de trabajo, sueldo, relación con los compañeros, vida personal, y política y administración, tienen correlación muy fuerte y la correlación del factor estatus es positivamente considerable. 3) Los factores relación con los subordinados y poder obtuvieron una correlación baja o débil, lo que significa que para los evaluados estos factores no son relevantes como elementos motivadores, resultado que contrasta con la teoría de Frederick Herzberg y David McClelland. Recomienda mayores estudios sobre la motivación laboral en el contexto peruano, así como, incluir otras dimensiones de la motivación laboral, a la hora de diseñar e implementar programas de motivación laboral.

En el 2012, García, V. realizó una investigación sobre la “Motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables”, fue una investigación no

experimental de alcance descriptivo y diseño transversal. La muestra estuvo integrada por 20 empleados de diferentes sectores económicos de la ciudad de Valencia-España, teniendo como criterios de inclusión de que los integrantes de la muestra no tuvieran apremios económicos, es decir tuvieran estabilidad en el empleo y de ingresos medios. Utilizó como técnica de investigación la entrevista a través de un cuestionario de entrevista. Los resultados de la investigación revelan que un 55% de los investigados abandonarían su trabajo actual si es que hubiera un mal ambiente laboral, y que la cuantía de la retribución económica es causa del 45% de abandono de trabajo. Al ser consultados de cómo se podría mejorar su situación en el trabajo (condiciones o factores de motivación), el 60% de los entrevistados manifestaban que sería por reconocimiento y mejora de retribución económica; el 30% por mejora en las relaciones interpersonales y remuneración; y solo el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos. Asimismo, al valorar su relación con sus jefes, los investigados manifestaban que esta era buena, cuando éstos le daban buen reconocimiento a su trabajo, y a la inversa, calificaban de mala su relación con sus jefes, cuando éstos no les brindaban reconocimiento. Es decir, el reconocimiento resultó un factor importante de la motivación laboral.

En el 2018, Pacheco realizó una investigación que buscó determinar cuál es el grado de influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral, mismo que planteo como hipótesis de que existe una influencia significativa de la motivación laboral, en particular la de los factores intrínsecos en el desempeño laboral. Fue una investigación de diseño no experimental de

corte transversal que no utilizo muestra, sino que se investigó a toda la población de enfermeras de este centro de salud (30 enfermeras). Para probar la hipótesis se utilizó la prueba de tabla cruzadas de Kendall. El mismo que arrojó un nivel de 0.221, el cual revela que no existe una relación fuerte entre las variables en estudio. Concluye que tanto los factores intrínsecos como extrínsecos tienen cierto nivel de influencia en el desempeño laboral.

En el 2017 Ríos y Vigo realizaron una tesis que tuvo como objetivo general determinar el tipo de relación entre la motivación y el desempeño laboral. Fue una investigación de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La muestra de la investigación estuvo conformada por 86 trabajadores de la Municipalidad en estudio a quienes se les aplicó dos encuestas. El resultado del análisis de los datos con Rho de Spearman arroja un valor para este coeficiente de 0.875, con lo que se acepta la hipótesis de investigación: es decir, que existe una relación positiva y significativa entre las variables en estudio. Plantea como conclusión que la municipalidad provea incentivos y reconocimiento a sus trabajadores, así como brinde oportunidades de desarrollo profesional.

1.2. Bases teóricas

El estudio de la motivación humana en general, y el de la motivación laboral, en particular, ha sido y es un tema de mucho interés para los investigadores, desde diversas disciplinas científicas, como la psicología, la sociología, la economía o la administración.

Son muchos los enfoques y taxonomías que se han establecido en el ámbito de la motivación humana, sin que ninguna de ellas exija el monopolio de la verdad o eficacia, lo cierto es que todas aportan, parcialmente, al mejor entendimiento de la motivación humana.

Uno de los enfoques de mayor tratamiento y aceptación, en el ámbito de los estudios organizacionales de la motivación, es la perspectiva de su “contenido”, es decir, aquel que trata de explicar en base a qué o por qué se motivan las personas. En el presupuesto de que la conducta humana tiene una “causa”, “razón” o “motivo”, y que, por tanto, develando o identificando cuál es la causa de una determinada conducta, podemos hacer que esa conducta sea más intensa y eficaz, esto es, podemos motivar mejor a una persona. Otro presupuesto importante del enfoque de contenido de la motivación humana, es que si bien es cierto no hay dos personas iguales, sin embargo, esos grandes “motivos” que desencadenan nuestras conductas, pueden categorizarse en unos pocos factores y sub factores de tipo general. Por ejemplo, a casi todos nos gusta tener amigos, lo que nos “mueve” a entablar relaciones amicales con personas con las que interactuamos, es decir, una motivación general de nuestras conductas es establecer buenas relaciones sociales.

En este contexto, diversos estudiosos, sobre todo norteamericanos, como Abraham Maslow, Frederick Herzberg y David McClelland, en la segunda mitad del siglo XX, elaboraron esquemas teóricos de la motivación humana, desde la perspectiva de su contenido; así, por ejemplo, para Maslow hay cinco niveles de necesidades que motivan la conducta; para Herzberg los factores que provocan satisfacción laboral en los empleados son los denominados por

él **factores motivacionales** o satisfactores, en tanto que propone otro conjunto de factores que solo evitan la insatisfacción laboral, a los que denominó **factores higiénicos**; en tanto que para McClelland las personas tenemos tres grandes grupos de necesidades aprendidas que “mueven” nuestra conducta, estas son las necesidades de poder, de afiliación y de logro. Para Chiavenato (2014) “Maslow presentó una teoría de la motivación que afirma que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia. Cabe decir que esa jerarquía tiene forma de pirámide. En la base se encuentran las necesidades más bajas (fisiológicas) y en la cúspide, las necesidades más elevadas (autorrealización).”

“Necesidades fisiológicas. Estas son el nivel más bajo de todas las necesidades humanas, pero son de vital importancia. Entre ellas se puede mencionar la necesidad de alimentación (hambre y sed), de sueño y reposo (cansancio), de abrigo (frio o calor), el deseo sexual, etc... son necesidades instintivas que nacen con el individuo. Asimismo, son las que predominan sobre todas las otras necesidades humanas; cuando alguna de ellas no está satisfecha dominarán la dirección de la conducta...

Necesidades de seguridad. Éstas que se ubican en el segundo nivel, son las necesidades de seguridad, estabilidad, búsqueda de protección contra amenazas o privación y huida del peligro. Surgen en la conducta cuando las necesidades fisiológicas se encuentran relativamente satisfechas. Cuando estas necesidades son dominantes funcionan como elementos que prácticamente son los únicos que dirigen su conducta...

Necesidades sociales. Surgen en la conducta cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente satisfechas. Algunas de estas necesidades son la necesidad de asociarse,

de participar, de ser aceptado por los compañeros, de intercambiar amistad, afecto y amor. Si estas necesidades no están debidamente cubiertas, el individuo puede adoptar una conducta de resistencia, antagonismo y hostilidad hacia las personas que le rodean. La insatisfacción de estas necesidades conduce a la desadaptación social, al aislamiento y la soledad. Dar y recibir afecto son fuertes motivadores de la conducta humana.

Necesidades de estima. Son las necesidades relacionadas con la manera en que un individuo se ve y se evalúa. Implican valorarse y tener confianza en sí mismo, así como la aprobación social, de estatus, de prestigio y de respeto. También incluyen el deseo de que el mundo confíe en uno y de tener independencia y autonomía. La satisfacción de las necesidades de estima conduce a sentimientos de confianza en uno mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su insatisfacción puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, los cuales a su vez pueden llevar al desánimo o a actividades compensatorias.

Necesidades de autorrealización. Son las necesidades humanas más elevadas, que están en la cúspide de la jerarquía. Se refieren a la realización del propio potencial y a la superación personal continua. Esta tendencia se expresa en el afán de la persona por crecer más allá de lo que es y por llegar a ser todo lo que puede ser.” (Chiavenato, 2014, p. 241)

De otro lado, Herzberg desarrolló una teoría de motivación más enfocada en contextos laborales, basado en dos factores fundamentales, de ahí que su teoría es conocida como la teoría bifactorial de la motivación, estos factores

son: los higiénicos o de mantenimiento, y los motivadores o satisfactores. Como las denominaciones lo advierten, los primeros (“factores higiénicos”) no son en sí “motivadores”, solo son “profilácticos” o preventivos. Solo los segundos (factores motivadores) son los que tienen la capacidad de “mover” con intensidad la conducta de los trabajadores en pro de objetivos positivos tanto para él como para la organización.

A este respecto Newstrom (2011) en relación a la teoría de Herzberg insiste en la presencia de los dos factores, pero explicando las diferencias entre ambos en el siguiente sentido:

"Herzberg trastocó el punto de vista tradicional cuando afirmó que la ausencia de ciertos factores del puesto, como la seguridad de empleo y las condiciones de trabajo, frustraban a los empleados. Sin embargo, como se muestra en la figura 5.4, su presencia suele llevar a los empleados sólo a un estado neutral. Tales factores no son motivadores muy fuertes. Estos poderosos elementos se llaman **factores de higiene**, o *factores de mantenimiento*, porque no deben ignorarse. Se requieren para construir una base sobre la cual se cree un nivel razonable de motivación para los empleados.

Otras condiciones de trabajo funcionan sobre todo para construir esta motivación, pero su ausencia rara vez produce factores que la obstaculicen poderosamente. Estas condiciones se conocen como **factores motivacionales**, *motivadores* o *satisfactores*. Durante muchos años los administradores se han preguntado por qué sus políticas de protección y una amplia variedad de prestaciones no elevaban la motivación de los empleados. La idea de separar los factores motivacionales y de mantenimiento ayudó a responder esta pregunta, porque, de acuerdo con Herzberg, las prestaciones y las políticas de personal eran en primer lugar factores de mantenimiento.”

(p. 113)

En este mismo sentido Chiavenato (2014) detalla los elementos que componen cada uno de estos factores de la teoría de Herzberg, en el siguiente sentido:

“Factores higiénicos o factores extrínsecos. Se encuentran en el entorno de las personas y abarcan las condiciones en las que desempeñan su trabajo. Dado que la empresa decide y administra esas condiciones, las personas no tienen control sobre los factores higiénicos. Los principales factores higiénicos son: el salario, las prestaciones sociales, el tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones materiales y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de la relación entre la empresa y los empleados, los reglamentos internos, etc. todos ellos son factores del contexto que están en el entorno del individuo...las investigaciones de Herzberg revelaron que cuando los factores higiénicos son excelentes, lo más que consiguen es evitar la insatisfacción de los empleados y cuando aumentan la satisfacción no logran mantenerla así durante mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son precarios provocan la insatisfacción de los trabajadores. Debido a que su influencia está más relacionada con la insatisfacción Herzberg los llamó factores higiénicos, porque en esencia son profilácticos y preventivos, pues sólo evitan la insatisfacción, pero no producen satisfacción. Su efecto es semejante al de ciertos remedios higiénicos: evitan la infección o controlan el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud.

Factores motivacionales o factores intrínsecos. Éstos se relacionan con el contenido del puesto y con la índole de las tareas que la persona desempeña. El individuo controla los factores motivacionales porque se refieren a lo que hace y realiza. Además, involucran sentimientos de

crecimiento individual, de reconocimiento profesional y de autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo desempeña en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los puestos eran definidos y ordenados con la intención de que se ajustaran a los principios de eficiencia y la economía, pero se eliminaba el desafío y la creatividad individual. Por lo tanto, carecían de significado psicológico para el individuo que lo desempeñaba y su efecto era “desmotivante”, y provocaban apatía, desinterés y ausencia de un sentido psicológico. El efecto de los factores motivacionales sobre las personas es profundo y estable. Cuando estos factores son estables producen satisfacción personal. Sin embargo, cuando son precarios, la eliminan...” (Chiavenato, 2014, pp. 243-244).

Tratando de explicar la esencia y diferencia entre estos dos factores de la teoría de Herzberg, Robbins y Judge (2017, p. 211) señalan “...los factores que generan satisfacción laboral son diferentes de los que causan insatisfacción laboral. Por consiguiente, los gerentes que quieran eliminar los factores que producen la insatisfacción laboral quizá logren tranquilidad, pero no necesariamente motivación; apaciguaran a los trabajadores, pero no los motivarán.”

Así pues, se puede concluir que los factores que promueven satisfacción laboral, son los factores motivacionales o intrínsecos, en tanto que los que eliminan o atenúan la insatisfacción son los factores higiénicos o extrínsecos, ergo, para motivar a los trabajadores hay que trabajar en dos planos: primero proveer factores higiénicos, y luego para realmente motivarlos, proveer los factores motivacionales.

1.3. Definición de términos básicos

Motivación. – Es es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. (Newstrom, 2011)

Factores motivacionales. - Son los factores que se relacionan con el contenido del puesto y con la índole de las tareas que la persona desempeña. El individuo controla los factores motivacionales porque se refieren a lo que hace y realiza. Además, involucran sentimientos de crecimiento individual, de reconocimiento profesional y de autorrealización. (Chiavenato, 2014)

Factores higiénicos. - Son los factores que se encuentran en el entorno de las personas y abarcan las condiciones en las que desempeñan su trabajo... Los principales factores higiénicos son: el salario, las prestaciones sociales, el tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones materiales y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa. (Chiavenato, 2014)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Atendiendo a lo establecido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), respecto a que los estudios de alcance descriptivos no requieren hipótesis, en esta investigación no se establecen hipótesis.

2.2 Variables y su Operacionalización

Variables:

Variable única: factores motivacionales

Operacionalización de variables

Sub Variables	Definición	Tipo	Indicador	Escala de medición	Categorías	Valores de la categoría	Medio de verificación
Factores motivacionales	<p>Son los factores que se relacionan con el contenido del puesto y con la índole de las tareas que la persona desempeña...</p> <p>Además, involucran sentimientos de crecimiento individual, de reconocimiento profesional y de autorrealización...</p> <p>(Chiavenato, 2014)</p>	Cualitativa	<p>Reconocimiento</p> <p>Crecimiento</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Logro</p>	Nominal	<p>Muy alto</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p> <p>Muy bajo</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>	Cuestionario de investigación

Factores higiénicos	<p>Son los factores que se encuentran en el entorno de las personas y abarcan las condiciones en las que desempeñan su trabajo... Los principales factores higiénicos son: el salario, las prestaciones sociales, el tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones materiales y ambientales de</p>	Cualitativa	Remuneración Supervisión Relaciones Condiciones	Nominal	Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo	5 4 3 2 1	Cuestionario de investigación
--------------------------------	---	-------------	--	---------	---	-----------------------	-------------------------------

	trabajo, ...de la empresa. (Chiavenato, 2014)						
--	---	--	--	--	--	--	--

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

Tipo de investigación: Investigación aplicada, pues busca obtener información para entender y resolver la situación problemática de la entidad en estudio.

Teniendo en cuenta a Hernández Sampieri y Mendoza (2018), la presente investigación es de alcance descriptivo, pues solo busca identificar atributos de la variable en estudio; y su diseño es no experimental de corte transversal, siendo su esquema el siguiente:

M ——— O

Donde:

M: muestra

O: medición de la variable “factores motivacionales”

3.2. Diseño muestral

Población:

La población está constituida por el total de trabajadores de la gerencia de administración y finanzas, y de la gerencia de planeamiento y presupuesto, que son los órganos básicos de apoyo y asesoramiento de la entidad en estudio, integrada por un total de 30 personas.

Muestra:

No se utilizará muestra, pues se investigará a todos los integrantes de la población en estudio.

Criterio de inclusión:

Ser trabajador activo de las gerencias de administración y planeamiento.

Criterios de exclusión:

Renuencia del trabajador a participar de la investigación

3.3. Procedimientos de recolección de datos

Para recolectar los datos de esta investigación se realizaron los siguientes pasos:

1° se pidió autorización a la entidad en estudio para aplicar los instrumentos de investigación.

2° se realizó una reunión con los integrantes de la población en estudio para explicarles la naturaleza y procedimiento de desarrollo del instrumento de investigación.

3° se les entregó a los integrantes de la población el instrumento de investigación (cuestionario) para que lo respondan.

4° se procedió a recoger el instrumento de investigación respondido para proceder a su procesamiento y análisis.

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario (anexo 2) que recopiló datos sobre la variable en estudio. El cuestionario de investigación consta de tres partes: en la primera se incluyen ocho reactivos que recogen información sobre la pregunta de investigación específica de qué factores motivacionales aplica actualmente la organización, y tiene un rango de opciones de respuesta del 1 (nada) a 5 (bastante); en la segunda parte se atiende a la segunda pregunta específica de cuál es su nivel

de motivación actual, la misma que también tiene cinco opciones de respuesta que van del “muy bajo” al “muy alto”; y en la tercera parte se enfoca en la pregunta general de la investigación “cuáles son los factores motivacional a los que concede mayor importancia”, la misma que consta de ocho reactivos con escala de respuesta del muy importante (8) al menos importante (1). Los reactivos considerados están formulados en base a la teoría de Frederick Herzberg, tomados de Chiavenato (2014).

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, se creó una “base de datos” en el software Excel. A partir de ahí se realizó la estadística descriptiva (tablas y gráficos) para presentar los resultados de la investigación.

3.5. Aspectos éticos

En esta investigación se hizo un adecuado uso de las normas APA sobre las autorías de las fuentes consultadas. Asimismo, los enunciados o preguntas que integran el instrumento de investigación, no tienen connotaciones que atenten contra la dignidad o confidencialidad de los investigados, quienes además fueron debidamente informados sobre la naturaleza, alcances y propósito de la investigación, lo cual se materializó en el anexo 4 de “consentimiento informado”.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Sobre el objetivo general: Identificar los factores de motivación a los que los trabajadores le conceden mayor importancia en la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022.

Tabla 1: Importancia general de los factores motivacionales

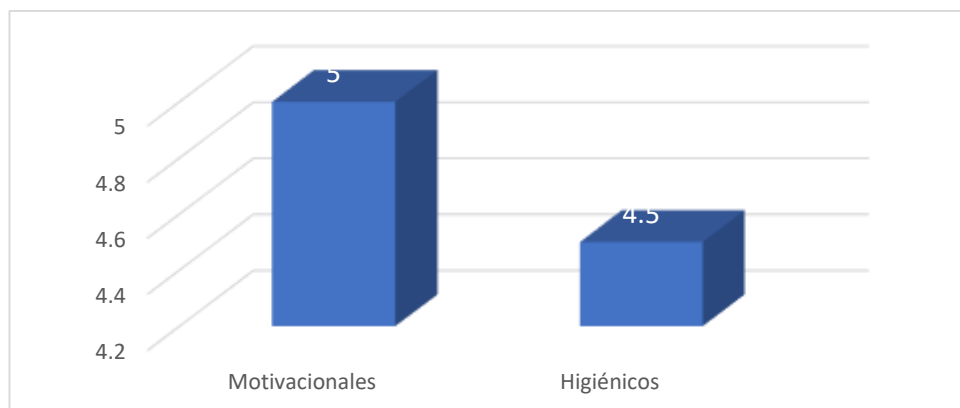
Factor motivacional general	Valor promedio
Factores motivadores	5.0
Factores higiénicos	4.5

Fuente: encuesta de la investigación

Se infiere a partir de la tabla 1 que los trabajadores de la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022, les conceden mayor importancia a los factores motivacionales también llamados factores intrínsecos, obteniendo un valor promedio de 5 puntos, frente a los 4.5 obtenido por los factores higiénicos.

Figura 1

Importancia general de los factores motivacionales



Fuente: encuesta de la investigación

En la figura 1 se puede observar que la diferencia entre los dos factores es mínima (de 0.5), lo cual permite afirmar que si bien es cierto los factores motivacionales son los factores que revelan tener mayor importancia, los factores higiénicos también son importantes para los trabajadores encuestados. Esto podría explicarse atendiendo a la teoría complementaria de Abraham Maslow, quién sostiene que la motivación humana está en relación al nivel de necesidad latente en la persona a un determinado momento, es decir, que si la persona aún no ha satisfecho las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) las necesidades superiores (sociales y de estima) todavía no son las prioritarias. En promedio se puede afirmar que los empleados de las municipalidades distritales, todavía no logran satisfacer debidamente sus necesidades primarias dado que sus remuneraciones por lo general son bajas, por ello, les resultarían importante ambos tipos de factores.

Tabla 2: Importancia de los factores higiénicos

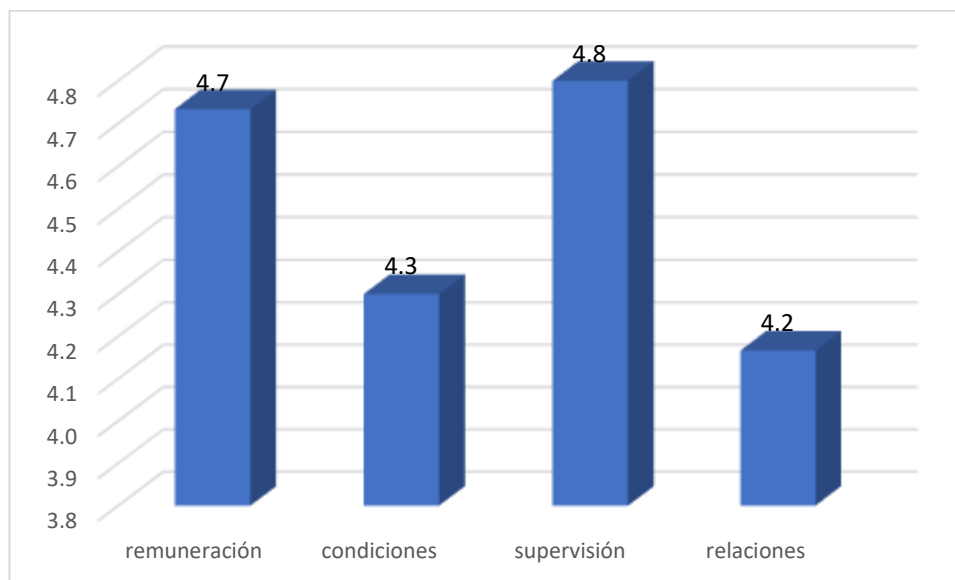
Factores higiénicos	Valor promedio
Remuneración	4.7
Condiciones de trabajo	4.3
Tipo de supervisión	4.8
Relaciones interpersonales	4.2

Fuente: encuesta de la investigación

En la tabla 2 se muestra que respecto a los cuatro factores de tipo higiénico considerados en la presente investigación, el que es considerado más importantes es el tipo de supervisión (4.8), que de acuerdo a la teoría equivale a “el tipo de jefatura” que percibe el trabajador, es decir, resulta más relevante el tipo de relación que se tiene con su jefe como factor extrínseco al puesto

de trabajo. En tanto que, el que revela menor importancia es el factor relaciones interpersonales (4.2).

Figura 2: *Importancia de los factores higiénicos*



Fuente: encuesta de la investigación

Se observa de la figura 2, que los dos factores higiénicos a los que los trabajadores conceden mayor importancia son la supervisión de los jefes y la remuneración o retribución económica, lo cual está en coherencia con la teoría de Herzberg y de Maslow.

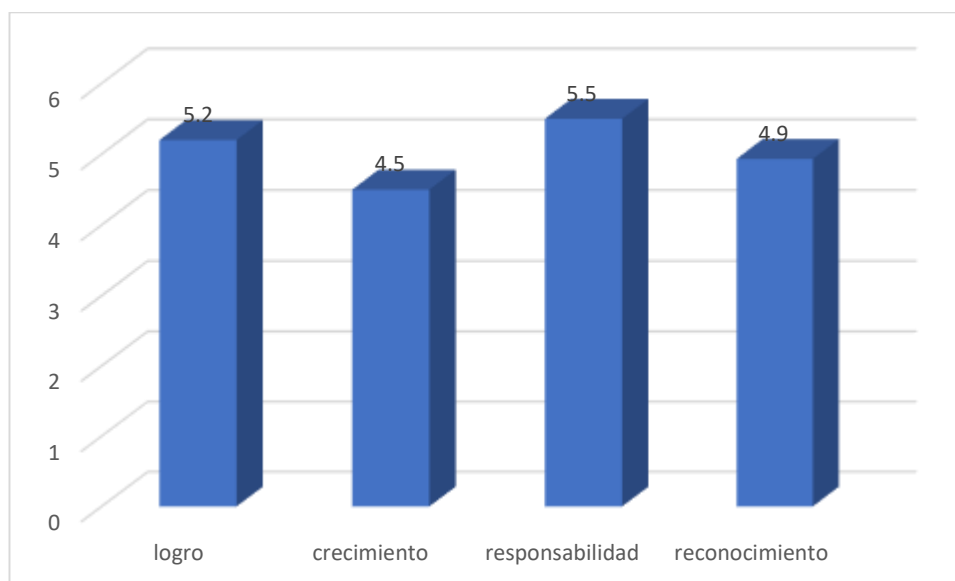
Tabla 3: Importancia de los factores motivacionales

Factores motivadores	Valor promedio
Logro	5.2
Crecimiento	4.5
Responsabilidad	5.5
Reconocimiento	4.9

Fuente: encuesta de la investigación

Los factores propiamente motivacionales que son considerados más importantes son la responsabilidad (5.5) y el logro (5.2), es decir, el empoderamiento del trabajador y que se ofrezca las condiciones para que el trabajador aprecie su trabajo, y este sea debidamente reconocido.

Figura 3: *Importancia de los factores motivacionales*



Fuente: encuesta de la investigación

De la figura 3 se puede establecer que todos los factores motivacionales reciben puntuaciones superiores a 4.5, es decir, son percibidos como importantes, siendo el factor crecimiento el que obtiene menor calificación (4.5). Aunque la teoría establezca que este es un factor al que los trabajadores les suelen asignar mayor valor, en este caso sucede casi lo contrario; esto se debería que en el sector público peruano, en general, hay ausencia de carrera profesional, por lo que los trabajadores lo ven como algo “distante”.

Sobre el objetivo específico 1: determinar el nivel de motivación actual de los trabajadores

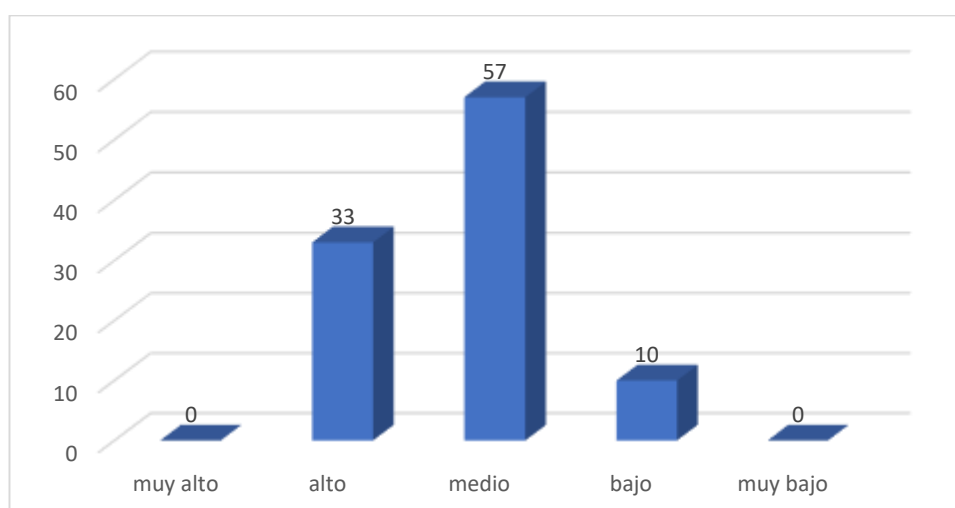
Tabla 4: Nivel de motivación actual

Niveles	n	%
Muy alto	0	0
Alto	10	33
Medio	17	57
Bajo	3	10
Muy bajo	0	0
Total	30	100

Fuente: encuesta de la investigación

Se desprende que la mayoría (57%) de los trabajadores tiene actualmente un nivel de motivación solo "medio", en tanto que alto solo el 33%. Ningún trabajador califica su actual nivel de motivación en los extremos: muy alto o muy bajo.

Figura 4: Nivel de motivación actual (%)



Fuente: encuesta de la investigación

Se observa en la figura 4, que sobresale el nivel de motivación medio, lo cual es un resultado que debería preocupar a la organización en estudio, pues significaría que de cada 10 trabajadores 6 están trabajando “a medio dar”, es decir, solo estarían desplegando la mitad de su potencial y voluntad.

Sobre el objetivo específico 2: determinar los factores motivacionales que aplica actualmente la entidad en estudio

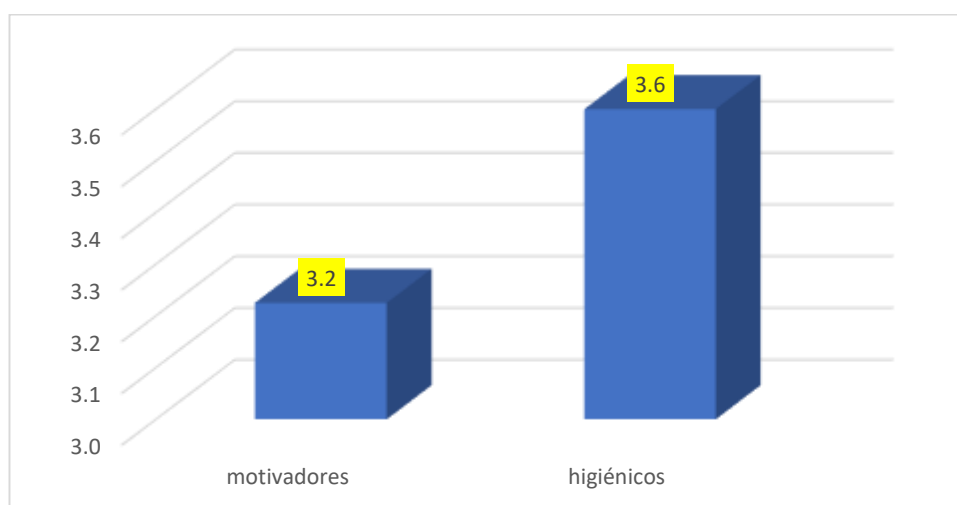
Tabla 5: Aplicación general actual de factores motivacionales

Factor motivacional general	Valor promedio
Factores motivadores	3.2
Factores higiénicos	3.6

Fuente: encuesta de la investigación

Se puede notar de la tabla 5 que los factores que a criterio de los trabajadores más atiende o aplica la entidad empleadora son los factores higiénicos o extrínsecos, obteniendo estos un valor de 3.6, superior en aproximadamente un 10% al valor de los factores motivadores.

Figura 5: Aplicación general actual de factores motivacionales



Fuente: encuesta de la investigación

Se observa de la figura 5, que los factores más atendidos por el empleador son los factores higiénicos en detrimento de los factores motivacionales, esto tiene coherencia con lo advierte Frederick Herzberg, en el sentido que tradicionalmente los jefes consideran que los trabajadores se motivan por factores tales como el sueldo, las condiciones de trabajo, etc.

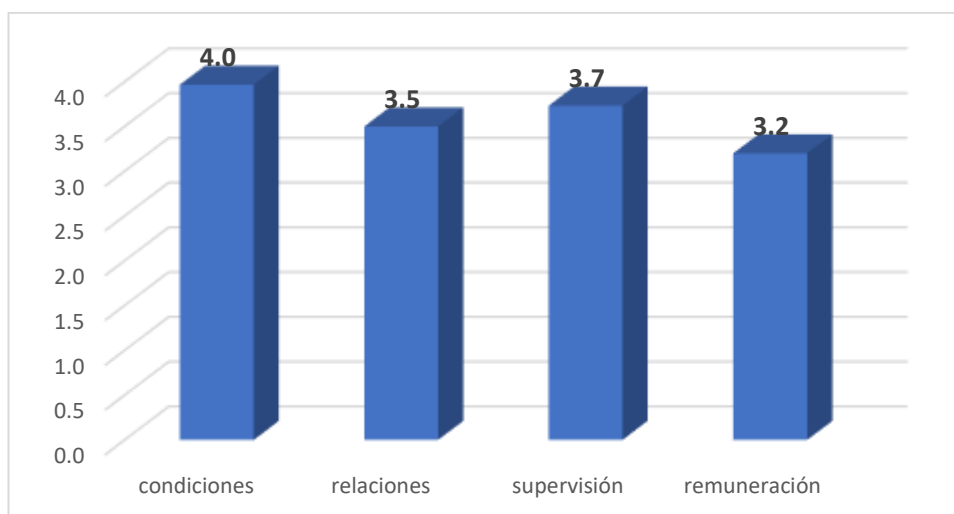
Tabla 6: Aplicación actual de factores higiénicos

Factores higiénicos	Valor promedio
Remuneración	3.2
Condiciones de trabajo	4.0
Tipo de supervisión	3.7
Relaciones interpersonales	3.5

Fuente: encuesta de la investigación

Se aprecia en la tabla 6 que el factor higiénico más considerado por la entidad empleadora es condiciones de trabajo (4.0), seguida por el tipo de supervisión (3.7), en tanto que los que revelan una menor calificación son relaciones interpersonales (3.5) y remuneración (3.2).

Figura 6: *Aplicación actual de factores higiénicos*



Fuente: encuesta de la investigación

De esta figura se confirma que los factores higiénicos que los trabajadores perciben como los menos atendidos están la remuneración y las relaciones interpersonales, este resultado está en coherencia con el hecho de que, en la administración pública, de la cual forma parte la entidad en estudio, los sueldos en general son bajos y que las posibilidades de incrementos son “lejanos”.

Tabla 7: Aplicación actual de factores motivacionales

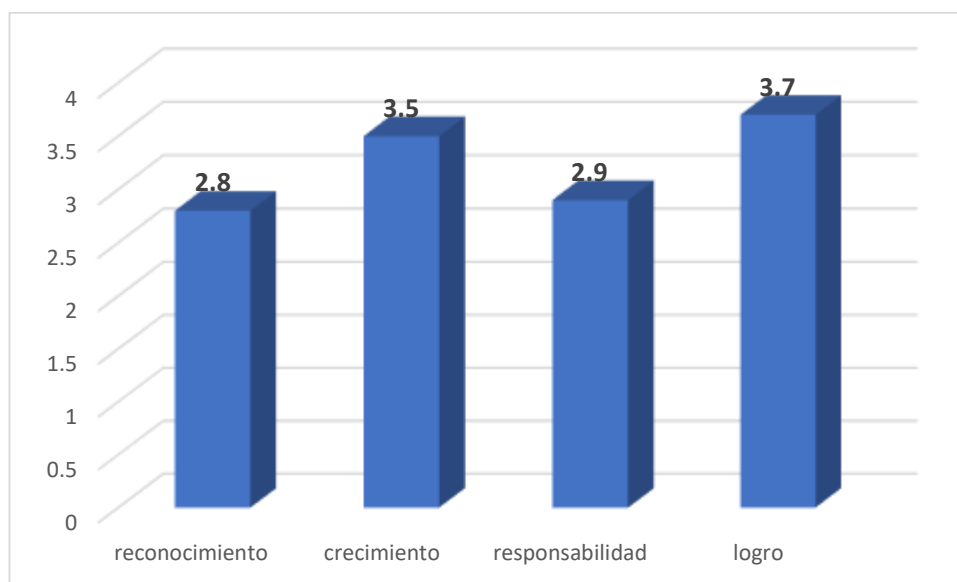
Factores motivacionales	Valor promedio
Logro	3.7
Crecimiento	3.5
Responsabilidad	2.9
Reconocimiento	2.8

Fuente: encuesta de la investigación

De la tabla 7 se constata que los factores motivadores que estarían atendiendo más en la entidad en estudio son logro (3.7) y crecimiento (3.5), en tanto que los que menos son atendidos son responsabilidad

(empoderamiento) con 2.9 y reconocimiento con 2.8. En general, en una escala del 1 al 5, el valor promedio de estos factores (3.2) es relativamente bajo, es decir, no estarían siendo atendidos de manera adecuada.

Figura 7: *Aplicación actual de factores motivacionales*



Fuente: encuesta de la investigación

En la figura 7 se puede observar que el factor motivador menos atendido es reconocimiento (2.8) seguido de responsabilidad (2.9), estos resultados guardan coherencia con los postulados de Frederick Herzberg, en el sentido de que los buenos desempeños de los trabajadores no son reconocidos por los jefes, porque existe la idea bastante difundida de que solo es parte de su trabajo y que “para eso les paga”; en cuanto al factor responsabilidad, esto también es coherente con la teoría y la realidad de la administración pública, pues hay poco margen para la discrecionalidad (empoderamiento) del trabajador en el ejercicio de sus funciones inherentes al puesto, concentrándose más bien en ser “la pieza” que encaja en la maquina burocrática.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos guardan relación con los otros estudios referidos en la parte de antecedentes de esta investigación, en la medida que coinciden de manera general en sus hallazgos respecto a los tipos de factores que motivan a los trabajadores, en el marco de la teoría de Frederick Herzberg y, de manera indirecta, con la propuesta de motivación de Abraham Maslow, acerca de la “escalera de necesidades”.

Por ejemplo, con Ríos y Vigo (2017), quien determinó que en la municipalidad distrital de la Banda del Shilcayo – Tarapoto, había una alta y directa relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral ($Rho\ Spearman = 0.87$), cuestión que revela la importancia para una organización el entendimiento de las características e intensidad de la motivación de su personal. En esta investigación se obtuvo como resultado que los factores intrínsecos se aplicaban para el 19% de manera regular y para el 81% de manera buena. En tanto que, los factores extrínsecos la entidad lo aplicaba para el 13% de manera regular y para el 87% de manera buena. Es decir, percibían que la entidad aplicaba más los factores intrínsecos, denominados por Frederick Herzberg, factores higiénicos; tal como también lo acreditan los resultados de nuestra investigación. Aunque las diferencias entre uno y otro no son relevantes.

En esta misma línea, Pacheco (2018) al estudiar la relación entre motivación y desempeño laboral en un centro de salud peruano, encontró que no existe una fuerte relación entre ambas variables (tabla cruzada de Kendal de 0.22); además con respecto a la variable motivación laboral su investigación determinó que tanto los factores motivadores como los factores higiénicos tienen similar nivel de influencia en el desempeño laboral. Este resultado se

asemeja a los obtenidos en nuestra investigación, en razón a que la diferencia entre la importancia que le conceden los trabajadores encuestados a la importancia de ambos tipos de factores es mínima, en el que los factores motivadores obtuvieron un promedio de 5, en tanto que los factores higiénicos de 4.5, siendo que de manera general se puede decir, que ambos factores tienen una gran capacidad para motivar a los trabajadores.

Sin embargo, para García, V. (2012), quien realizó una investigación entre trabajadores españoles de la ciudad de Valencia, quienes cumplieron los siguientes criterios de inclusión: tener estabilidad en el puesto de trabajo y un nivel de ingresos medio, arrojó que los factores que a percepción de los trabajadores más los motiva en el trabajo son los factores intrínsecos, resaltando el factor reconocimiento; este resultado podría explicarse en el hecho de que los investigados, trabajadores de clase media con estabilidad y en una sociedad desarrollada, tendrían satisfechos sus necesidades primarias o básicas, por lo que, de acuerdo a la teoría de Abraham Maslow, en estos casos, cobran relevancia las necesidades secundarias o de segunda generación tales como las necesidades sociales, de estima y reconocimiento; lo que no sucede con resultados de las investigaciones previamente comentadas y con la de nuestra propia investigación, en lo que los trabajadores estudiados son básicamente empleados públicos de bajos ingresos y con regular nivel de estabilidad laboral, en los que las necesidades más acuciantes son las de seguridad y fisiológicas (necesidades primarias).

Finalmente, en relación al estudio de López, J. (2005), éste concluyó que existe fuerte correlación entre los factores de motivación en los trabajadores dependientes de Lima metropolitana, es decir, que tanto factores de tipo

intrínseco y extrínseco, tienen similar potencial para motivar a los trabajadores, resultado que coincide esencialmente con el hallado en la presente investigación, y, en general, con las investigaciones realizadas sobre esta temática con poblaciones y muestras peruanas.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Los factores de motivación a los que los trabajadores de la municipalidad distrital de Fernando Lores 2022, le dan mayor importancia son los factores de tipo intrínseco o motivadores.

La diferencia entre la importancia entre los factores motivadores (5.0) y los higiénicos (4.5) no es relevante, de lo que se desprende que ambos factores tienen capacidad de motivar a los trabajadores en estudio.

Los factores de tipo intrínseco o motivador a los que se le concede la mayor importancia es la “responsabilidad” (promedio 5.5) y el “logro” (promedio 5.2).

Los factores de tipo extrínseco o higiénico a los que se le concede la mayor importancia son “supervisión” (promedio 4.8) y “remuneración” (promedio 4.7).

El nivel actual de motivación de los trabajadores estudiados es alto en un 33%, medio en un 57% y bajo en un 10%.

El factor motivacional que aplica actualmente la entidad en estudio es preferentemente el factor de tipo higiénico, y en menor medida el factor motivador.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Alta dirección de la institución:

Primero, formular políticas y lineamientos para que los jefes, en los diversos niveles jerárquicos, apliquen más factores motivadores, tales como el reconocimiento y la responsabilidad (empoderamiento). La primera, que no irroga gastos económicos, y la segunda, dentro del marco del cumplimiento de los documentos de gestión (reglamento y manual de funciones).

Segundo, vista que los factores higiénicos también tienen gran potencial de motivación, dispongan el mejoramiento de estos factores, en particular los que no repercuten significativamente en los gastos del presupuesto institucional, tales como mejoramiento del ambiente laboral (condiciones de trabajo) y se tenga en cuenta el trato respetuoso entre todos los trabajadores (relaciones interpersonales).

A los jefes (gerentes, sub gerentes y supervisores):

Primero, se capaciten para lograr habilidades que les permita definir metas medibles de desempeño de los trabajadores, de tal forma que permitan acreditar “logros”, para que a continuación y de ser el caso, den “reconocimiento” sincero a sus trabajadores; de esta forma se estará aplicando factores motivadores.

Segundo, observar en su relación con sus subordinados un trato adecuado, de tal forma que permita una mejor percepción del factor higiénico “supervisión” y promuevan en sus respectivas áreas un buen clima de trabajo que abone al factor higiénico “condiciones de trabajo”.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*.

8ª edición. México: McGraw Hill.

García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. Trabajo de grado en relaciones laborales y recursos humanos*. Universidad de Valladolid. Obtenido de

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.

Lopez, J. (2005). Motivacion laboral y gestion de recursos humanos en la teoria de Frederick Herzberg. *Gestion en el tercer milenio*, 8(15), 25 - 36. Obtenido de

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13ª edición. México: Mc Graw Hill interamericana.

Pacheco, Y. (2018). *Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral en las licenciadas en enfermería que laboran en el centro de salud Túpac Amaru Cusco 2018*. Tesis para optar el grado de Maestro en gestión de los servicios de salud.

Universidad Cesar Vallejo. Tomado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33929/pacheco_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, I. y Vigo, Y. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad nacional de San Martín – Tarapoto Perú. Tomado de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20-%20Isla%20R%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. 17ª edición. México: Pearson.

Whetten, D. y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. 6ª edición. México: Pearson educación.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Preguntas de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de investigación	Tipo y diseño del estudio	Población del estudio y procesamiento	Instrumento de recolección de datos
Factores motivacionales en los trabajadores de la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022.	<p>General:</p> <p>¿Cuáles son los factores motivacionales a los que los trabajadores le conceden mayor importancia en la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022?</p> <p>Específicas:</p>	<p>General:</p> <p>Identificar los factores de motivación a los que los trabajadores le conceden mayor importancia en la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022.</p> <p>Específicos:</p>	<p>General:</p> <p>Al ser una investigación de nivel o alcance descriptivo en el que la información a determinar es básicamente de tipo cualitativo no requiere plantear hipótesis, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018)</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Investigación aplicada</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Alcance de investigación:</p> <p>Descriptivo</p>	<p>Población:</p> <p>Conformado por todos los trabajadores de las gerencias de administración y de planeamiento de la municipalidad distrital de Fernando Lores, integrada por 32 servidores.</p> <p>Muestra:</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de investigación con respuestas en escala tipo Likert, en base al marco teórico de F. Herzberg.</p>

	<p>¿Cuál es el nivel de motivación que tienen los trabajadores de la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022?</p> <p>¿Qué factores motivacionales aplica actualmente la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022?</p>	<p>Precisar el nivel de motivación que tienen los trabajadores de la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022.</p> <p>Determinar los factores motivacionales que aplica actualmente la municipalidad distrital de Fernando Lores, 2022.</p>		<p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental de corte transversal</p>	<p>Será la misma que la población, es decir, se hará un censo.</p> <p>Procesamiento y análisis:</p> <p>Se utilizará la estadística descriptiva.</p> <p>Haciendo uso del Excel.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de investigación

Objetivo: la presente encuesta tiene por objetivo conocer sus percepciones sobre diversos aspectos de su trabajo y en general sobre su relación con su centro de trabajo, con fines netamente académicos que buscan obtener información útil para plantear mejoras en la gestión organizacional de su centro de trabajo.

Información personal general:

Sexo: hombre mujer

PREGUNTAS

Primera parte:

Instrucciones: En relación a los siguientes factores o prácticas de gestión de los recursos humanos que su entidad empleadora aplica para sus trabajadores, responda marcando una "x" en la columna que usted considere correspondiente, en base a su experiencia en su trabajo.

FACTORES	¿QUÉ TANTO SE APLICA ACTUALMENTE EN SU CENTRO DE TRABAJO? (realidad)				
	Nada	Muy poco	Poco	Regular	Bastante
Brindan buenas condiciones de trabajo (ambientes, material, equipo, etc.)					
Brindan reconocimiento al buen desempeño de los trabajadores					
Promueven buenas relaciones laborales entre los trabajadores					

Apoyan el crecimiento profesional de los trabajadores					
Empoderan a los trabajadores para que puedan realizar bien su trabajo					
Ejercen una supervisión de las labores efectiva y respetuosa					
Procuran una remuneración buena y equitativa para los trabajadores					
Plantean metas claras para que los trabajadores aprecien los logros y avances de su trabajo					

Segunda parte:

Respecto a su percepción general sobre su nivel de motivación personal con respecto a su actual trabajo, marque con una "X" en la columna de las opciones de respuesta que considere pertinente.

Afirmación única	Opciones de respuesta				
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Mi nivel actual de motivación en el trabajo es					

Tercera parte:

Establezca un ranking o jerarquía, en base el grado de importancia o prioridad que le concede usted a los siguientes ocho factores de gestión de los recursos humanos en una organización. Utilice desde el número "1" (para el más importante) hasta el numero "8" (para el menos importante).

Factor	Importancia (del 1 al 8)
Facilitar logros de los trabajadores	
Sueldo adecuado	
Buenas Condiciones de trabajo	
Supervisión adecuada	
Crecimiento profesional	
Relaciones con los colegas	
Empoderamiento del trabajador	
Reconocimiento de logros	

Gracias por su participación

3. Estadística complementaria.

**OBJETIVO GENERAL: DETERMINAR A QUE FACTORES MOTIVACIONALES LE
CONCEDEN MAYOR IMPORTANCIA**

ENCUESTADO N°	FACTORES MOTIVACIONALES									
	FACTORES MOTIVADORES O INTRINSECOS					FACTORES HIGIENICOS O EXTRINSECOS				
	FM1	FM5	FM7	FM8	PROM	FM2	FM3	FM4	FM6	PROM
	1	5	5	6	7	5.75	6	5	3	2
2	6	2	7	5	5	3	2	5	1	2.75
3	2	3	5	4	3.5	1	7	6	8	5.5
4	2	7	7	5	5.25	3	6	5	7	5.25
5	5	5	3	5	4.5	7	6	4	6	5.75
6	4	2	7	5	4.5	6	3	1	8	4.5
7	8	5	5	2	5	5	7	3	7	5.5
8	5	6	6	4	5.25	7	7	6	8	7
9	4	5	6	7	5.5	5	3	4	2	3.5
10	7	8	7	3	6.25	4	8	8	5	6.25
11	4	6	6	7	5.75	6	6	6	6	6
12	3	3	6	3	3.75	6	5	7	2	5
13	5	1	6	7	4.75	5	2	4	1	3
14	7	6	4	5	5.5	6	5	4	3	4.5
15	7	5	5	3	5	5	2	2	6	3.75
16	2	3	6	5	4	4	7	4	2	4.25
17	7	6	4	7	6	5	2	6	3	4

18	8	3	6	7	6	5	2	4	1	3
19	6	8	7	5	6.5	4	2	3	1	2.5
20	7	4	6	1	4.5	2	3	7	8	5
21	5	2	3	8	4.5	7	4	7	2	5
22	5	8	3	7	5.75	8	7	7	8	7.5
23	3	4	6	6	4.75	2	1	5	1	2.25
24	8	3	8	1	5	8	3	4	8	5.75
25	6	5	4	4	4.75	5	6	5	6	5.5
26	4	5	4	6	4.75	2	3	5	3	3.25
27	5	6	7	4	5.5	2	4	6	1	3.25
28	3	2	5	5	3.75	3	2	3	4	3
29	6	2	4	6	4.5	4	5	7	1	4.25
30	7	5	6	4	5.5	6	4	3	4	4.25
PROMEDIO	5.2	4.5	5.5	4.9	5.0	4.7	4.3	4.8	4.2	4.5

**OBJETIVO ESPECIFICO 1: DETERMINAR NIVEL ACTUAL DE
MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES**

ENCUESTADO N°	NIVEL ACTUAL DE MOTIVACION (NAM)				
	muy bajo	bajo	medio	alto	muy alto
1				x	
2				x	
3				x	
4			x		
5				x	
6			x		
7			x		
8				x	
9			x		
10			x		
11			x		
12		x			
13				x	
14			x		
15		x			
16				x	
17			x		
18				x	
19			x		
20				x	

21			x		
22			x		
23			x		
24			x		
25				x	
26			x		
27			x		
28			x		
29			x		
30		x			
TOTALES	0	3	17	10	0

OBJETIVO ESPECIFICO 2: DETERMINAR FACTORES MOTIVACIONALES ACTUALMENTE APLICADOS

ENCUESTADO N°	preguntas sobre FACTORES MOTIVACIONALES ACTUALMENTE APLICADOS (FMA)									
	FACTORES INTRINSECOS					FACTORES EXTRINSECOS				
	FM2	FM4	FM5	FM8	PROM	FM1	FM3	FM6	FM7	PROM
1	2	3	3	5	3.25	4	4	3	3	3.5
2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3.75
3	4	4	5	4	4.25	5	5	4	4	4.5
4	1	2	3	3	2.25	3	2	4	4	3.25
5	4	3	5	3	3.75	5	3	5	2	3.75
6	2	4	3	4	3.25	4	3	3	4	3.5

7	4	3	3	4	3.5	5	4	4	4	4.25
8	1	2	4	5	3	4	3	5	4	4
9	2	5	3	4	3.5	3	3	4	3	3.25
10	1	3	1	4	2.25	4	2	5	2	3.25
11	4	3	3	3	3.25	4	4	3	3	3.5
12	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3.5
13	1	5	4	3	3.25	4	4	4	4	4
14	4	3	3	3	3.25	5	4	4	2	3.75
15	4	4	3	4	3.75	4	3	1	3	2.75
16	3	4	2	4	3.25	4	3	4	3	3.5
17	1	3	2	3	2.25	3	3	4	3	3.25
18	2	2	3	3	2.5	5	2	4	2	3.25
19	2	3	2	4	2.75	4	5	3	4	4
20	4	3	3	3	3.25	4	4	4	4	4
21	3	5	4	4	4	4	4	2	3	3.25
22	3	4	3	3	3.25	4	4	4	4	4
23	4	3	2	4	3.25	4	3	4	3	3.5
24	3	3	4	4	3.5	4	4	6	3	4.25
25	1	3	1	3	2	3	4	2	4	3.25
26	3	5	3	4	3.75	5	4	4	3	4
27	3	5	3	4	3.75	4	4	4	3	3.75
28	4	3	1	4	3	4	3	2	4	3.25
29	3	4	3	4	3.5	2	4	4	2	3
30	4	4	2	3	3.25	4	4	4	1	3.25
Promedios	2.8	3.5	2.9	3.7	3.2	4.0	3.5	3.7	3.2	3.6

4. Consentimiento informado

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

TITULO DEL ESTUDIO: FACTORES MOTIVACIONALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FERNANDO LORES, 2022

INVESTIGADORES: Bach. Jary N. Cabanillas Vásquez y Bach. Randy B. Olórtegui Dávila

Declaro que he sido informado sobre el tema y alcance del estudio citado y acepto participar en él. He comprendido las características y el objetivo del estudio y los posibles beneficios y riesgos del mismo. Se me ha dado tiempo y oportunidad para realizar las preguntas.

Sé que se mantendrá la confidencialidad de mis datos. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo y sin que de ello se derive ningún tipo de repercusión.

Firma del participante:

Apellidos y nombres:

N° DNI:

Fecha:

Hacemos constar que han sido aclaradas las características y los objetivos del estudio y sus riesgos y beneficios a la persona que firma arriba. Esta

persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento.

Firma del investigador:

Apellidos y nombres:

Fecha: