

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**MOTIVACIÓN Y AMBIENTE LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA
2020**

PRESENTADO POR:

Joselyn Madeley Pacheco Francisco

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA
EMPRESARIAL**

ASESOR:

M(o). Sergio Rafael Mazuelos Cardoza

HUACHO - 2021

**MOTIVACIÓN Y AMBIENTE LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2020**

Joselyn Madeley Pacheco Francisco

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(o). Sergio Rafael Mazuelos Cardoza

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA EMPRESARIAL
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme cumplir mis proyectos y porque siempre está a mi lado.

A mis padres, por haber hecho de mí, lo que soy en la actualidad y seguir llevándome por el camino del bien.

Joselyn Madeley Pacheco Francisco

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía, mi camino y por permitirme vivir este día, en el que veo cristalizado una de mis grandes metas.

Joselyn Madeley Pacheco Francisco

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Definición de términos básicos	11
2.4 Hipótesis de investigación	12
2.4.1 Hipótesis general	12
2.4.2 Hipótesis específicas	12
2.5 Operacionalización de las variables	13
CAPÍTULO III	15
METODOLOGÍA	15
3.1 Diseño metodológico	15
3.2 Población y muestra	16
3.2.1 Población	16
3.2.2 Muestra	16

3.3	Técnicas de recolección de datos	17
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	18
3.5	Matriz de consistencia (ver anexo 3)	18
CAPÍTULO IV		19
RESULTADOS		19
4.1	Análisis de resultados	19
4.2	Contrastación de hipótesis	30
CAPÍTULO V		41
DISCUSIÓN		41
5.1	Discusión de resultados	41
CAPÍTULO VI		43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		43
6.1	Conclusiones	43
6.2	Recomendaciones	44
REFERENCIAS		45
7.1	Fuentes bibliográficas	45
7.2	Fuentes electrónicas	45
ANEXOS		48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable 1: Motivación.....	13
Tabla 2: Variable 2 Ambiente laboral	14
Tabla 3: Dimensión Factores Extrínsecos	19
Tabla 4: Factores Intrínsecos.....	21
Tabla 5: Resumen Variable 1: Motivación.....	23
Tabla 6: Dimensión Autorrealización	24
Tabla 7: Dimensión Involucramiento laboral.....	25
Tabla 8: Dimensión Supervisión	26
Tabla 9: Dimensión Comunicación.....	27
Tabla 10: Dimensión Condiciones laborales.....	28
Tabla 11: Resumen Variable 2: Ambiente laboral	29
Tabla 12: Tabla de frecuencias – Motivación	31
Tabla 13: Tabla de frecuencias – Autorrealización.....	31
Tabla 14: Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación Autorrealización.....	31
Tabla 15: Tabla de frecuencias – Involucramiento laboral	32
Tabla 16: Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación – Involucramiento laboral	32
Tabla 17: Tabla de frecuencias – Supervisión.....	33
Tabla 18: Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación – Supervisión.....	33
Tabla 19: Tabla de frecuencias – Comunicación	34
Tabla 20: Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación – Comunicación	34
Tabla 21: Tabla de frecuencias – Condiciones laborales	35
Tabla 22: Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación – Condiciones laborales	35
Tabla 23: Correlaciones Primera Hipótesis	36
Tabla 24: Correlaciones Segunda Hipótesis.....	37
Tabla 25: Correlaciones Tercera Hipótesis	38
Tabla 26: Correlaciones Cuarta Hipótesis.....	39
Tabla 27: Correlaciones Quinta Hipótesis.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Factores extrínsecos.....	20
Figura 2: Factores Intrínsecos.	22
Figura 3: Resumen Motivación.....	23
Figura 4: Dimensión Autorrealización.....	24
Figura 5: Dimensión Involucramiento laboral	25
Figura 6: Dimensión Supervisión.....	26
Figura 7: Dimensión Comunicación	27
Figura 8: Dimensión Condiciones laborales	28
Figura 9: Resumen Ambiente laboral.....	29

RESUMEN

El estudio se realizó con la finalidad de determinar la influencia de la motivación de los trabajadores en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura. Con este fin se aplicaron los instrumentos a 155 trabajadores de la entidad en estudio. Las hipótesis enunciadas plantean que si hay correlación significativa. La investigación fue descriptiva no experimental. La técnica aplicada fue la encuesta. En el manejo estadístico se usaron las herramientas chi cuadrado y para asociar las variables, la correlación de Spearman del software SPSS. Los resultados encontrados evidenciaron dicha correlación de las hipótesis diseñadas, es decir que la motivación influye en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura. Se enunciaron conclusiones y recomendaciones que consideramos más adecuadas.

Palabras clave: Ambiente laboral, autorrealización, condiciones laborales, involucramiento laboral, municipalidad, motivación, supervisión, trabajador.

ABSTRACT

The study was carried out in order to determine the influence of the motivation of workers in the work environment of the District Municipality of Huaura. For this purpose, the instruments were applied to 155 workers of the entity under study. The stated hypotheses state that there is a significant correlation. The research was descriptive, not experimental. The applied technique was the survey. In the statistical management, the chi square tools were used and the Spearman correlation of the SPSS software to associate the variables. The results found evidenced this correlation of the hypotheses designed, that is, motivation influences the work environment of the District Municipality of Huaura. Conclusions and recommendations that we consider most appropriate were enunciated.

Keywords: Work environment, self-realization, working conditions, work involvement, municipality, motivation, supervision, worker.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el ambiente de trabajo es un aspecto muy importante en cualquier entidad pública o privada, por lo que constantemente, los directivos o departamentos de recursos humanos buscan un continuo mejoramiento para poder alcanzar los objetivos empresariales, aprovechando al máximo el potencial del capital humano que tienen a su cargo.

Es así que la motivación se convierte en el elemento primordial que se debe tener en cuenta a nivel institucional, puesto que, un personal motivado, trae consigo muchos beneficios, porque su rendimiento será productivo y eficiente, de allí que las empresas se preocupen por el bienestar de sus trabajadores, brindándole un ambiente de calidad y con los beneficios personales pertinentes.

Que una institución brinde un servicio de calidad, implica que los trabajadores realizan sus actividades en un ambiente propicio para desarrollar sus quehaceres laborales en forma pertinente, además que las relaciones son las armoniosas posibles, lo que será percibido por los usuarios, quienes lo notarán en cada trámite que realicen u oficina a la que ingresen, recibiendo un buen trato, una orientación adecuada y efectiva, soluciones rápidas o una atención eficiente y eficaz. En ese sentido, Cruz (2013) afirma que “las políticas, lineamientos y demás procedimientos que considere la empresa y que involucre a todo el personal, respaldará la atención adecuada y oportuna que el usuario reciba, lográndose los objetivos planteados” (p. 9)

En ese sentido, nuestra investigación tuvo como objetivo conocer la relación existente entre la motivación de los trabajadores y el ambiente laboral que se presenta en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Por ello, los contenidos se agrupan en el análisis de la motivación intrínseca y extrínseca como uno de los aspectos relevantes del proceso administrativo; con una investigación descriptiva para obtener información verás del problema y, diseñar una propuesta que responda a garantizar un buen ambiente laboral y por ende un servicio de calidad al usuario.

Se tomó como población a los trabajadores del Concejo Distrital de Huaura, que hacen un total de 155 personas, los que ofrecieron los datos precisos para desarrollar el análisis y proyectar opciones para solucionar el problema. De esta manera, se trabajó con una investigación descriptiva, que nos permitió obtener datos oportunos, y la bibliografía, fundada en el aporte de libros y otras fuentes. Se trabajaron con técnicas como la encuesta e instrumentos como el cuestionario, los datos fueron tabulados con la aplicación Microsoft Excel y el tratamiento estadístico con el SPSS que admitieron el procesamiento de los datos.

Hemos organizado el desarrollo de la tesis en cinco capítulos:

Capítulo I. Donde planteamos y formulamos la situación problemática, objetivos, justificación, así como la delimitación y viabilidad del problema.

Capítulo II. Es el marco teórico que está conformado por los antecedentes, las bases científicas, las definiciones y las hipótesis de la investigación.

Capítulo III. La metodología, en donde se menciona el diseño, el tipo de la investigación, así como la población y muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos de la investigación.

Capítulo IV. Es el análisis e interpretación de los resultados obtenidos tras la investigación realizada en la entidad en estudio.

Capítulo V. Que contiene las conclusiones y las recomendaciones.

Fuentes bibliográficas. Son las fuentes de información bibliográficas y electrónicas analizadas en la investigación.

Anexos. Son los instrumentos y la matriz de consistencia de la investigación.

La autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El trabajo es una de las actividades más importantes que realizan los seres humanos, puesto que, permite la satisfacción de sus necesidades básicas y la de sus familias, sin embargo, esta importancia puede variar dependiendo de los valores, actitudes, aptitudes, etc., de cada individuo; y la satisfacción o frustraciones sociales que pueden generar entre las personas, lo que influye directamente en el aspecto productivo del trabajador.

En ese sentido, creemos importante analizar la situación laboral de nuestro país, en cuanto a la situación del empleo, Parodi (2019) publicó en el diario Gestión que

el INEI en el año 2019, que el rango de edad de la población que trabaja está entre los 14 y 25 años de edad y que el 53.8% del total de la población económicamente activa (PEA) tienen empleos adecuados, con un ingreso promedio de 1520 soles mensuales. (párr. 01)

Son muchos aspectos que influyen en el proceso productivo del sector laboral, a nivel nacional, no solo las remuneraciones constituyen un elemento motivador o desmotivador, sino además otros aspectos se vienen aplicando en empresas públicas y privadas, creando estrategias para que sus trabajadores se sientan motivados, como el reconocimiento por la labor realizada y los logros obtenidos, así como el mejoramiento de las condiciones y la seguridad laboral.

Tener a un personal capacitado y bien motivado, es política de toda entidad, pública o privada, pues ello garantiza el normal desarrollo de la organización. No obstante, esta situación no es la que se ve, sobre todo en las instituciones del estado, como por ejemplo los consejos municipales, pues, en muchos de ellos, el personal ingresa por favores políticos, incluso sobrepoblando las oficinas, extendiéndose la burocracia administrativa,

ya que no cuentan con el perfil idóneo para realizar las funciones de cada puesto de trabajo, y como consecuencia de ello, el trámite se vuelve más tedioso y lento, más costoso, y con plazos no establecidos.

Teniendo un personal no calificado, y que muchos de ellos solo cuentan con la secundaria concluida, el tema de la capacitación es una prioridad en las municipalidades, así como el tema de organización sobre todo en recursos humanos, sin embargo, se observa que en muchas instituciones del estado no se toma en cuenta este aspecto, ni por parte de las gerencias ni por el personal, a ello se suman los bajos sueldos y las escasas oportunidades de desarrollo profesional, así como el tipo de contrato. Por otro lado, vemos que, las jefaturas de áreas son ocupadas por encargos políticos y son pasajeros, tampoco se miden capacidades ni perfiles, es decir, no hay garantía de un buen desempeño laboral, es decir, no se brinda un buen servicio a los ciudadanos, de allí la importancia de nuestra investigación, cuyo propósito es determinar la relación entre los aspectos motivacionales de los trabajadores y el ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye la motivación de los trabajadores en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo influye la motivación en la autorrealización de los trabajadores?

¿De qué manera influye la motivación en el involucramiento laboral de los trabajadores?

¿Cómo influye la motivación en la supervisión de los trabajadores?

¿De qué manera influye la motivación en la comunicación de los trabajadores?

¿Cómo influye la motivación en las condiciones laborales de los trabajadores?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la motivación de los trabajadores en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la influencia de la motivación en la autorrealización de los trabajadores.

Determinar la influencia de la motivación en el involucramiento laboral de los trabajadores.

Establecer la influencia de la motivación en la supervisión de los trabajadores.

Conocer la influencia de la motivación en la comunicación de los trabajadores.

Determinar la influencia de la motivación en las condiciones laborales de los trabajadores.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia

Ante las constantes quejas de los usuarios, trámites engorrosos, tiempos no cumplidos, etc., se ha optado por investigar a cerca del tema, puesto que se busca mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, optimizando la atención, con el apoyo de todos los actores municipales.

Relevancia Social

El presente trabajo se basa en la Municipalidad Distrital de Huaura, sin embargo, los resultados obtenidos pueden considerarse en otras entidades ediles que tengan la intención de mejorar el ambiente laboral de su institución.

Implicaciones prácticas

El estudio está dirigido a optimizar el desempeño de los colaboradores ediles y de esta manera obtener mejores niveles de productividad en el trabajo.

Valor teórico

Nuestro trabajo servirá de base para futuras investigaciones relacionadas al tema como marco teórico y soporte de sus resultados.

Utilidad metodológica

Se orienta a la generación de estrategias que optimicen las relaciones entre los trabajadores ediles, lo que generará un avance en la producción laboral.

1.5 Delimitaciones del estudio

Bibliográfica. Pues hemos encontrado escasa bibliografía actualizada sobre el tema en la universidad y en la ciudad.

Poblacional. Se consideraron a los trabajadores de la entidad en estudio.

Espacial. La investigación se desarrollará en ambientes de la entidad para investigar con el personal administrativo.

Temporal. El tiempo para la realización del proyecto se consideró el primer trimestre del año en curso.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio fue posible debido al apoyo de las autoridades de la Municipalidad Distrital de Huaura, así como de los mismos trabajadores, y los ciudadanos de la entidad.

Técnica

Se han considerado para nuestro proyecto los elementos necesarios que establece la Escuela de Postgrado.

Ambiental

Es oportuno remarcar que, debido a la naturaleza académica de la investigación, el medio ambiente no se vio afectado en ningún aspecto.

Financiera

El presupuesto y el financiamiento requeridos estuvo asegurado por la investigadora.

Social

Se conformó un equipo de apoyo, integrado por personas comprometidas e implementadas para que su aporte sea el más adecuado y eficaz.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Melendez (2015) desarrolló la investigación: “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014” para obtener por el título de Magister en la Universidad Tecnológica Equinoccial, con el objetivo de “determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la entidad financiera” (p.3), y destacando la importancia del desempeño laboral para el desarrollo de las actividades, pero le da mayor énfasis a la credibilidad, al respeto y la camaradería entre los equipos de trabajo, el orgullo por pertenecer a la institución, siendo su relación positiva y no significativa. (pp. 40 – 41)

Obreque (2015) presentó la investigación: “Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de baja complejidad” previo al grado de magister en la Universidad de Chile; con el propósito de “precisarla influencia del clima organizacional en los funcionarios” (p.27); concluyendo que el clima de la empresa influye en el compromiso funcionario, es decir, que los trabajadores aportan con sus destrezas y actitudes para cumplir con las metas, lo que se logra a través de un trabajo permanente, una buena comunicación, motivación, supervisión y el fortalecimiento de la identidad. (p. 74 – 81)

Zans (2017) en su estudio: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; con el propósito de “analizar el clima organizacional y

su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la entidad en estudio, en el período 2016” (p. 13); concluyendo que, existe un buen clima organizacional, a pesar de la poca disposición del liderazgo, del desempeño laboral más individualizado y la carencia de un plan de capacitación, debiendo mejorar sus los trabajadores las relaciones interpersonales. (p. 143)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ayquipa (2017) presentó su investigación: “Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017” en la Universidad César Vallejo de Lima; con el propósito de “conocer la relación entre la motivación laboral y clima organizacional según los trabajadores de la entidad edil” (p. 39); encontrando la relación entre ambas variables, es decir, influye la satisfacción de los trabajadores y el ambiente laboral en el clima de la municipalidad. (p. 68)

Pérez (2018) en su tesis: “La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018”; para adquirir el grado de Maestro en la Universidad César Vallejo de Lima; con el objetivo de “conocer cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018” (p. 31); concluyendo que, hay relación importante entre las variables establecidas, en la motivación influyen la identidad, la relevancia de las tareas y el interés de las jefaturas hacia sus colaboradores; mientras que en la satisfacción influyen las políticas administrativas, las adecuadas relaciones entre jefes y trabajadores y las condiciones físicas. (p. 72)

Ríos y Vigo (2018) presentaron la investigación: “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”, en la Universidad Nacional de San Martín; con la intención de “determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad en estudio” (p. 4); descubriendo una correlación significativa entre las variables estudiadas, además de una buena motivación relacionada al éxito y reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y los quehaceres laborales; siendo por lo tanto, el desempeño laboral alto, dependiendo de su comportamiento y las características de cada trabajador. (p. 35)

2.2 Bases teóricas

Definición de motivación laboral

Robbins (2007) sostiene que “son actitudes que vivencian las personas, en donde están implicados, la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo, para alcanzar un objetivo específico” (p.45).

En otro momento, Robbins (2009) afirma que “es la voluntad de esforzarse para lograr objetivos de la institución, una necesidad en el contexto es el estado interno que hace que los resultados aparenten ser atractivos” (p.56)

Como afirma Guido (2010):

al hablar de motivación, hay que tener en cuenta el significado, es decir, lo que mueve al individuo para realizar una actividad. Por lo tanto, la definimos como un proceso psicológico que apunta a un objetivo, usando los medios y con una conducta adecuadas. (p. 83)

Desde el punto de vista de Rosillo, Velásquez y Marrero (2012) “es la fuerza que tiene toda persona para realizar cualquier actividad humana, siendo el trabajo en donde más se manifiesta” (p. 6 – 7)

Factores relacionados a la motivación

Herzberg (1959), citado por Robbins (2009), explica:

a) **Factores Extrínsecos:** Según Robbins (2009) “son aquellos que están fuera de control de las personas y se relacionan con la insatisfacción ya que se dan en el contexto mismo y abarcan las condiciones laborales” (p. 43).

Reconocimiento: Según Robbins (2009) son aquellos comentarios o acciones que van acompañados de premios o recompensas y otras que no. (p. 43)

Logro o realización: Para Robbins (2009) Es cuando la persona se siente feliz al realizar sus labores, no sintiendo que es una carga efectuarla. (p. 43)

Posibilidad de crecimiento/formación y desarrollo. Según Robbins (2009) hay situaciones en las que el trabajador tiene las posibilidades de avanzar profesionalmente dentro de la empresa. (p. 43)

Promoción. Para Robbins (2009) Es cuando el trabajador es ascendido de puesto o de cargo dentro de la empresa o departamento. (p. 43)

Salario o remuneración. Robbins (2009): Es el dinero o recompensa que las personas reciben por su trabajo y que tiene influencia su la vida, si es un buen salario entonces se sentirá motivado para seguir trabajando. (p. 43)

Relaciones interpersonales: son las que se fundan dentro de las oficinas de trabajo entre los trabajadores y los empleadores. (p. 43)

b) **Factores Intrínsecos:** Según Robbins (2009) “se relacionan con la satisfacción en el cargo y con las tareas que realiza. Comprende el desarrollo y reconocimiento profesional, la autorrealización, etc.” (p. 46)

Estos factores se basan en la teoría de la Motivación o de las necesidades de Maslow, quien determina que cada persona tiene diversas necesidades como fisiológicas, sociales, seguridad, estima y autorrealización.

Supervisión técnica: Es la competencia de los supervisores, capaces de absolver preguntas técnicas que apoyen las acciones de los trabajadores.

Responsabilidad: Es el compromiso que tenemos por ser parte de un equipo, las acciones que tenemos que cumplir y que están enlazadas con las de los demás. Asimismo, implica asumir las consecuencias de nuestros actos conscientes o intencionados. (p. 46)

Política y Dirección de la Empresa: Son las normas y sistemas que la empresa adopta para organizarse y ejercer autoridad en el desarrollo de las labores de los trabajadores. (p. 46)

Condiciones de Trabajo: Se refiere a la garantía, bienestar y calidad de vida en el trabajo. (p. 47)

El Trabajo Mismo: Según Robbins (2009) “son las labores que se realizan en el cumplimiento de sus funciones, se relaciona a la comodidad del trabajador, las relaciones que se generan en la empresa, el estrés, etc.” (p. 48)

Vida personal: Se refiere a situaciones que afectan la vida personal del trabajador. (p. 49)

Estatus: Son las condiciones que el trabajador tiene en la empresa, por ejemplo, secretaria, celular de la empresa, movilidad, etc. (p. 49)

Seguridad en el Trabajo: Está relacionado a la seguridad laboral de los trabajadores. (p. 49)

Definición de Ambiente laboral

Según Urdaneta (2005) el ambiente laboral es “la forma interna de cómo experimentan las personas que trabajan en una organización, sus percepciones, etc. frente al aspecto físico, el trabajo, las relaciones interpersonales, las políticas, las emociones, etc.” (p. 106 – 107)

Para Mellado (2005) sostiene que “es producto de las relaciones entre los que integran el grupo de trabajo, dependiendo de su funcionamiento relacional, lo que influye en el comportamiento y satisfacción de los trabajadores” (p. 89)

Asimismo, la misma autora sostiene que “el ambiente laboral es la percepción que el trabajador tiene tanto de la estructura como de los procesos que ocurren en su trabajo” (p.89)

Por otro lado, Peiró (2003) sostiene que “las organizaciones tienen carácter social y van a depender de las transacciones del ambiente” (p. 3)

Factores que influyen en el ambiente laboral

a) **Comportamiento individual y grupal**: Es la conducta de cada trabajador respecto a el mismo y a sus compañeros de trabajo en donde influye la percepción que éste tenga de su empresa y en donde hay demostración de cultura, valores, etc.

b) **Estructura de la organización**: Es cómo está organizada la empresa, la autoridad y el liderazgo existente entre los trabajadores.

c) **Procesos organizacionales:** Son los procedimientos administrativos establecidos en la empresa y por lo que todos los trabajadores se rigen para desarrollar sus actividades. Como los procesos de producción, jerarquías, etc.

d) **Estructura física de la empresa:** Es la disposición de las oficinas o departamentos de la organización.

Dimensiones del Ambiente laboral

Se han considerado 5 factores referentes al ambiente laboral:

Autorrealización: Es la forma de pensar de la persona relacionadas a las alternativas que el centro laboral lo beneficie.

Involucramiento Laboral: Es el grado de identidad hacia los valores institucionales y la responsabilidad para el desarrollo de las organizaciones.

Supervisión: Es la valoración sobre el funcionamiento y significado de superiores en la acción laboral, en referencia al soporte y ubicación para las acciones que son parte del quehacer diario.

Comunicación: Es el nivel de claridad y relación de la información respecto al ejercicio y organización interna de la institución.

Condiciones laborales: Es lo que la organización ofrece a sus trabajadores, como aspectos materiales, económicos, etc., obligatorios para el normal cumplimiento de sus labores.

2.3 Definición de términos básicos

a) **Ambiente laboral:** Urdaneta (2005) “es el ambiente interno que experimentan las personas que trabajan en una organización, sus percepciones, etc.frente al aspecto físico, el trabajo, las relaciones interpersonales, las políticas, las emociones, etc.” (p. 106 – 107)

b) **Autorrealización:** Es cuando una persona se siente satisfecha respecto a sus necesidades, se acepta así mismo, es empático con los demás, honesto y asertivo.

(Definición propia)

c) **Condiciones laborales:** Es lo que la organización ofrece a sus trabajadores, como aspectos materiales, económicos, etc., obligatorios para el normal cumplimiento de sus labores. (Definición propia)

d) **Involucramiento laboral:** Es el grado de identidad hacia los valores institucionales y la responsabilidad para el cumplimiento y desarrollo de la organizacionales. (Definición propia)

e) **Motivación:** Robbins (2009) “es la voluntad de esforzarse para lograr objetivos de la institución, una necesidad en el contexto es el estado interno que hace que los resultados aparenten ser atractivos” (p.56)

f) **Municipalidad:** Definicion.de (2020) “es la corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población. El término se utiliza para nombrar tanto al conjunto de sus instituciones como al edificio que alberga la sede del gobierno” (párr.. 2)

g) **Supervisión:** Es la apreciación sobre el funcionamiento y significado de superiores en la acción laboral, en referencia al soporte y alineación de las tareas que forman parte del quehacer diario. (Definición propia)

h) **Trabajador:** Definicion (2020) “Es la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución” (párr. 1)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La motivación de los trabajadores influye significativamente en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas

La motivación influye directamente en la autorrealización de los trabajadores.

La motivación influye directamente en el involucramiento laboral de los trabajadores.

La motivación influye directamente en la supervisión de los trabajadores.

La motivación influye directamente en la comunicación de los trabajadores.

La motivación influye directamente en las condiciones laborales de los trabajadores.

2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable 1: Motivación

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Factores extrínsecos	Reconocimiento Realización Crecimiento y desarrollo Desarrollo Sueldo Relaciones interpersonales	1 - 5
Factores intrínsecos	Control Compromiso Políticas organizacionales Condiciones laborales El trabajo Vida personal Status Seguridad laboral	6 - 10

Tabla 2. Variable 2 Ambiente laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL
Autorrealización	Desarrollo personal y profesional Participación Valoración de desempeño Promoción Logros laborales	1 - 9
Involucramiento laboral	Compromiso Nivel de logro Eficiencia Cumplimiento de tareas Visión, misión y valores Calidad	10 - 18
Supervisión	Apoyo en el trabajo Mejores métodos Evaluación Preparación Responsabilidad definida Sistema de control Normas y procedimientos Planes	19 - 27
Comunicación	Información Fluidez Relación armoniosa Canales de comunicación Interacción Superación de obstáculos Promoción de comunicación interna Escucha activa Colaboración	28 - 37
Condiciones laborales	Cooperación Objetivos retadores Toma de decisiones Trabajo en equipo Administración de recursos Tecnología	38 - 45

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Se ha considerado el diseño No Experimental pues, en palabras de Carrasco (2006) “no hay manipulación de las variables y no existen los grupos de control ni experimental, solo se analizan y estudian los acontecimientos después que su ocurrencia”. (p. 71)

3.1.1 Tipo de la Investigación

Hemos considerado la investigación como descriptiva ya que para Sánchez y Reyes (2017) “se orienta al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada” (p. 46)

Los mismos autores afirman que este tipo de estudio “busca y recoge información actual con respecto a una situación determinada, no presentándose la administración y control de un tratamiento, ni relacionándola con otras variables de interés” (p. 117)

Variable 1: Es la motivación

Variable 2: Es el ambiente laboral.

3.1.2 Enfoque:

Nuestro estudio se sostiene en un enfoque cuantitativo, pues admite procedimientos estadísticos para trabajar datos, con una estadística descriptiva; en ese sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2003) afirman que “es posible responder preguntas y probar las hipótesis establecidas anticipadamente y la confiabilidad de la medición numérica y el uso de la estadística” (p. 5)

Contrastación de hipótesis

Planteo de hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La motivación y el ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, son independientes.

Hipótesis alterna (H_1): La motivación y el ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, son dependientes.

Nivel de Significancia

$\alpha = 0.05$

Recolección de datos y cálculo de los estadísticos necesarios

Los datos se trabajaron con técnicas estadísticas apropiadas para obtener resultados objetivos y confiables de las variables: motivación y ambiente laboral; lo que permitió comprobar las hipótesis, calculando el estadístico de prueba.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El Palacio Municipal del Distrito de Huaura se sitúa en la Plaza Principal, dirigida actualmente por el Sr. Jacinto Romero, gestión 2019 – 2022.

En opinión de Balestrini (2001) “es un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123). Se consideró como población a los colaboradores del Concejo Distrital de Huaura, los que representan un total de 259 personas.

3.2.2 Muestra

Teniendo en cuenta que el número de trabajadores es una cantidad manejable se aplicó una fórmula estadística para determinar el personal que integró nuestra muestra, la misma que nos dio como resultado a 155 personas.

$$m = \frac{1.96^2 \times 259 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(259-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{248.7}{1.60} = 155,4$$

<i>Niveles</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>
Población: Total colaboradores ediles.	259	100.0
Muestra: Fracción de colaboradores ediles.	155.4	60.0

3.3 Técnicas de recolección de datos

Esta parte de la investigación incluye las técnicas y los instrumentos más adecuados para la investigación.

La Encuesta fue la técnica que se empleó para conseguir la información, la misma que estuvo dirigida a los trabajadores de la entidad edil. La misma que permitió acopiar información objetiva del trabajo de campo ejecutado en el contexto del estudio.

Descripción de los instrumentos

El cuestionario es el instrumento que se usó para la recopilación de los datos ya que, en palabras de Carrasco (2006) “es el más usado en el campo de la investigación, cuando se estudia a un gran número de personas, ya que admite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318)

La fuente de información de mayor grado de confiabilidad, es el trabajador edil, pues es él, quien forma parte del proceso administrativo e interactúa de manera cotidiana con el ambiente laboral y, por lo tanto, es susceptible de las actividades y procedimientos realizados, y simboliza ser un indicador de la calidad del trabajo.

Motivación: Instrumento aplicado a los trabajadores, integrado por 28 preguntas (Anexo 1).

Ambiente laboral: También aplicado a los trabajadores, integrado por 45 preguntas (Anexo 2).

Terminados las herramientas de medición, se aplicó a 10 trabajadores a modo de prueba de los mismos.

Fichas Bibliográficas: Para organizar la información recopilada sobre el tema en estudio.

Validación y confiabilidad

La validez se determinó para que mida los aspectos según su diseño; en este caso acerca de la motivación y el ambiente laboral. En relación a la aprobación del instrumento, la misma se realizó de la siguiente manera:

a) Validez de Contenido: Es la exploración de los temas referidos a la motivación y su ascendencia en el ambiente laboral de los colaboradores de la institución edil en estudio, considerándose los aspectos más relevantes para la construcción del instrumento respectivo.

b) Juicio de Expertos: Solicitamos a docentes para la revisión del instrumento y aporten con el análisis del contenido y demás características.

c) Prueba Piloto: Se aplicó a un grupo mínimo de colaboradores, cuyos resultados contribuyeron al diseño y organización de las herramientas.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento Manual. Los instrumentos elaborados se aplicaron a los 155 trabajadores, cuyas respuestas nos sirvieron para comprobar la relación entre las variables establecidas.

Procesamiento Electrónico. Luego de la aplicación los instrumentos a los colaboradores, los datos obtenidos se clasificaron por ítems, los mismos que se tabularon con el software Microsoft Excel y para su presentación, se utilizaron gráficos de barra y círculos, expresados en porcentajes para la representación y comentarios de los resultados respectivos. Asimismo, se consideraron los temas del marco teórico y los objetivos del estudio para las interpretaciones del caso, y los aspectos finales del estudio.

Técnicas Estadísticas. Se consideraron las mediciones de tendencia central por el carácter descriptivo, puesto que nos proporcionarán un “promedio” de las observaciones.

3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 3)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

El estudio se fundamenta en los datos obtenidos de la encuesta tomada los 155 colaboradores.

Variable 1. Motivación laboral

Tabla 3. Factores Extrínsecos

FACTORES EXTRÍNSECOS		SI		NO	
		N°	%	N°	%
Reconocimiento					
1	Recibe elogios cuando hace bien su trabajo	86	55.5	69	44.5
2	Recibe críticas cuando no cumple con sus tareas laborales	104	67.1	51	32.9
Realización					
3	Se siente feliz con sus actividades diarias	114	73.5	41	26.5
4	Usted se siente realizado (a) profesionalmente	95	61.3	60	38.7
Crecimiento y Desarrollo					
5	Tiene la oportunidad de desarrollarse en su profesión en la municipalidad	85	54.8	70	45.2
6	Usted cree que puede ascender de puesto en su área.	36	23.2	119	76.8
Promoción					
7	Usted ha sido removido de puesto	36	23.2	119	76.8
8	Al cambiar de puesto le aumentaron responsabilidades	89	57.4	66	42.6
Remuneración					
9	Usted está contento con el sueldo asignado	95	61.3	60	38.7
10	Su remuneración es pagada a tiempo	95	61.3	60	38.7
Relaciones Interpersonales					
11	Hay una buena organización en la municipalidad	144	92.9	11	7.1
12	Hay buenas relaciones entre trabajadores y jefes de áreas	134	86.5	21	13.5
TOTAL			59.8		40.2

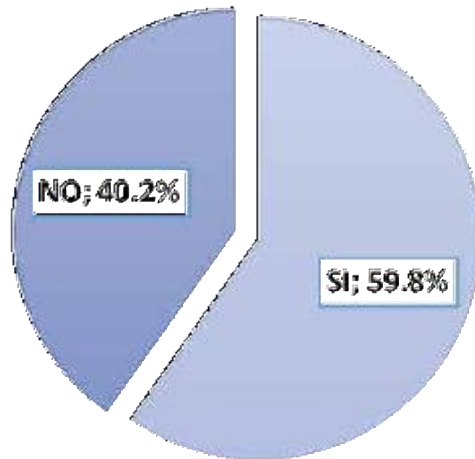


Figura 1: Factores extrínsecos.

INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 59.8% de los trabajadores ediles demuestran tener una motivación extrínseca, puesto que, la mayoría sostiene haber recibido reconocimiento por sus labores, se sienten realizados porque consideran que tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la municipalidad, están conforme con sus sueldos y existen buenas interrelaciones entre ellos, mientras que al 40.2% no lo consideran así.

Tabla 4. Factores Intrínsecos

FACTORES INTRÍNSECOS		SI		NO	
		N°	%	N°	%
Supervisión Técnica					
13	Su jefe inmediato apoya su labor	114	73.5	41	26.5
14	Su trabajo es supervisado por sus jefes con regularidad	128	82.6	27	17.4
Responsabilidad					
15	Está conforme con las funciones que posee	104	67.1	51	32.9
16	Usted es responsable de sus decisiones	143	92.3	12	7.7
Política y dirección de la Institución					
17	Usted tiene conocimiento sobre las políticas de la municipalidad	155	100.0	0	0.0
18	Cumple con las políticas de la municipalidad	155	100.0	0	0.0
Condiciones de Trabajo					
19	Tiene buenas condiciones laborales	83	53.5	72	46.5
20	Tiene beneficios de salud en la municipalidad	98	63.2	57	36.8
El trabajo					
21	Cuenta con suficiente espacio para ejecutar sus actividades	128	82.6	27	17.4
22	Se siente cómodo en su centro de labores.	104	67.1	51	32.9
Vida personal					
23	Su trabajo afecta su vida personal	72	46.5	83	53.5
24	Se siente intranquilo por algún motivo o razón familiar	72	46.5	83	53.5
Estatus					
25	Tiene facilidades dentro de la municipalidad	104	67.1	51	32.9
26	Está satisfecho con la posición económica que su trabajo le brinda	92	59.4	63	40.6
Seguridad en el trabajo					
27	Se siente estable en la municipalidad	83	53.5	72	46.5
28	Siente temor de ser despedido de la municipalidad	83	53.5	72	46.5
TOTAL			69.3		30.7

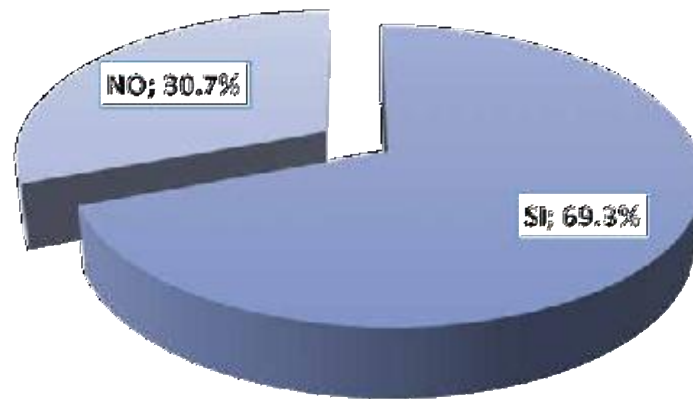


Figura 2: Factores Intrínsecos.

INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 69.3% de los trabajadores ediles demuestran mejor motivación intrínseca, puesto que, la mayoría sostiene que hay una adecuada supervisión técnica, son responsables, tienen conocimiento de las políticas ediles, están conformes con las condiciones en las que trabajan, etc., mientras que al 30.7% no lo consideran así.

Tabla 5. Resumen Variable 1: Motivación.

Resumen	SI	%	NO	%
Motivación extrínseca	59.8%	64.5 (100)	40.2%	35.5 (55)
Motivación intrínseca	69.3%		30.7%	

Fuente: Elaboración propia.

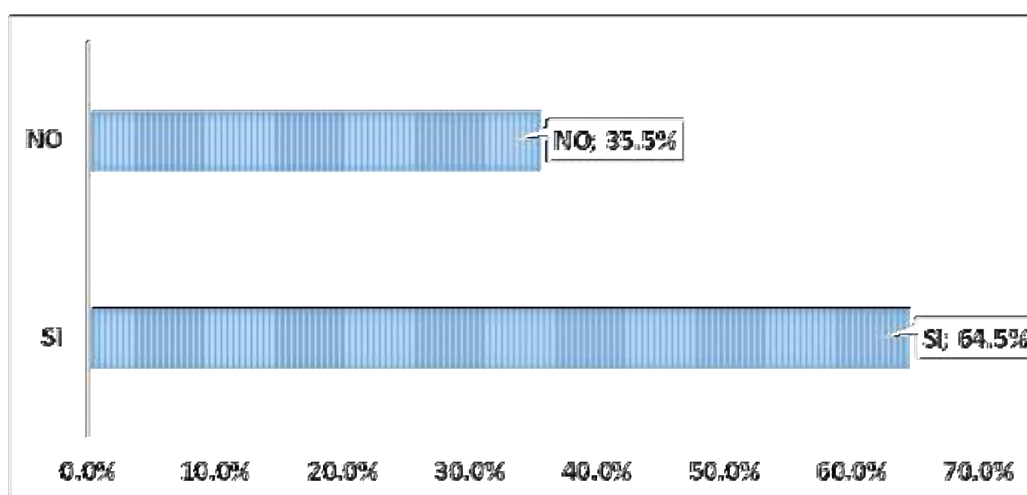


Figura 3: Resumen Motivación

INTERPRETACIÓN:

En la figura vemos que, el 64.5% de los trabajadores ediles demuestran estar motivados extrínseca como intrínsecamente en el cumplimiento de sus labores, mientras que al 35.5% no lo piensan así.

4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Ambiente laboral.

Tabla 6. Autorrealización

DIMENSIÓN: Autorrealización	SI	%	NO	%
1. Existen oportunidades de progresar en la municipalidad	72	46.5	83	53.5
2. El funcionario se interesa por el éxito de sus trabajadores.	114	73.5	41	26.5
3. Participa en la propuesta de objetivos y las acciones	35	22.6	120	77.4
4. Se valoran los niveles de trabajo	88	56.8	67	43.2
5. Los jefes expresan reconocimiento por los logros	88	56.8	67	43.2
6. Las acciones laborales permiten aprender y desarrollarse	85	54.8	70	45.2
7. Los jefes promueven diversas capacitaciones	98	63.2	57	36.8
8. Su jefe escucha las propuestas de mejora	88	56.8	67	43.2
9. Se promueve la concepción de ideas innovadoras	88	56.8	67	43.2
TOTAL		54.2		45.8

Fuente: Elaboración propia.

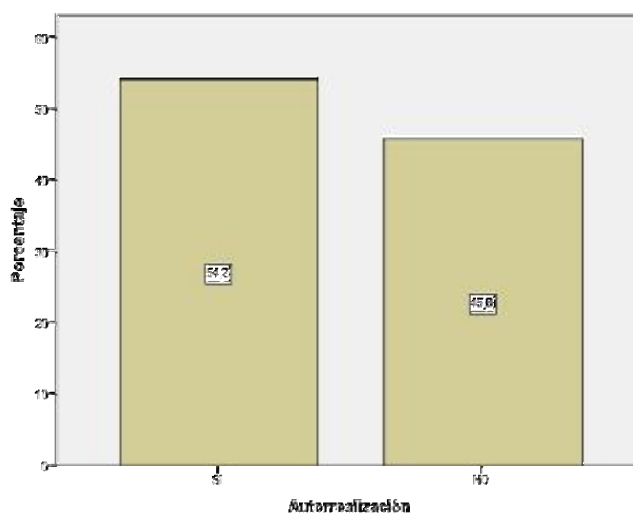


Figura 4: Autorrealización

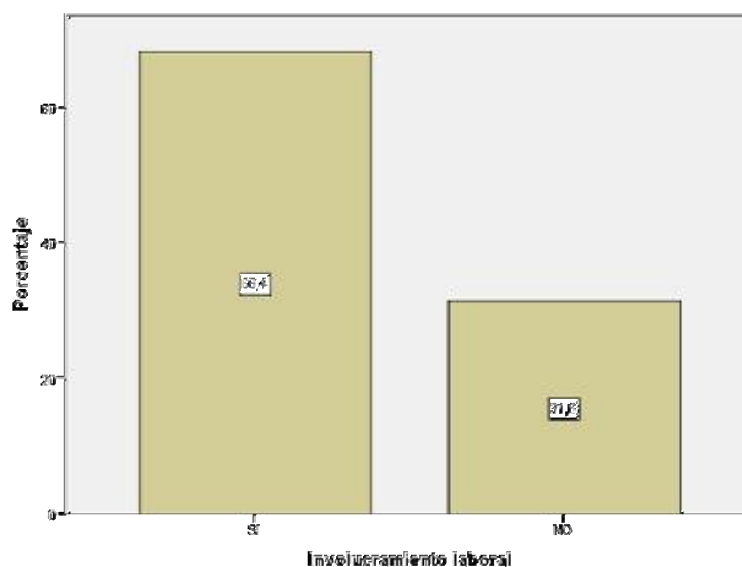
INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 54.2% de los trabajadores ediles se sienten autorrealizados en el ambiente en el que trabajan de la municipalidad, puesto que, consideran que existen oportunidades de desarrollarse, participan en capacitaciones, valoran el trabajo, las propuestas e ideas innovadoras, mientras que al 45.8% no lo consideran así.

Tabla 7. Involucramiento laboral

DIMENSIÓN: Involucramiento laboral	SI	%	NO	%
10. Se siente comprometido con el éxito en la municipalidad	113	72.9	42	27.1
11. Usted afirma sus niveles de logro en el trabajo	98	63.2	57	36.8
12. Usted se considera factor clave para el éxito de la municipalidad	88	56.8	67	43.2
13. En la oficina, se hacen mejor las cosas día a día	72	46.5	83	53.5
14. El cumplimiento de las labores, admite el desarrollo del personal.	132	85.2	23	14.8
15. Efectuar las acciones profesionales es una tarea estimulante.	104	67.1	51	32.9
16. El servicio y atención edil es motivo de orgullo del personal	104	67.1	51	32.9
17. La visión, misión y valores de la entidad están bien definidos.	155	100.0	0	0.0
18. La municipalidad es buena opción para lograr calidad de vida.	88	56.8	67	43.2
TOTAL		68.4		31.6

Fuente: Elaboración propia.

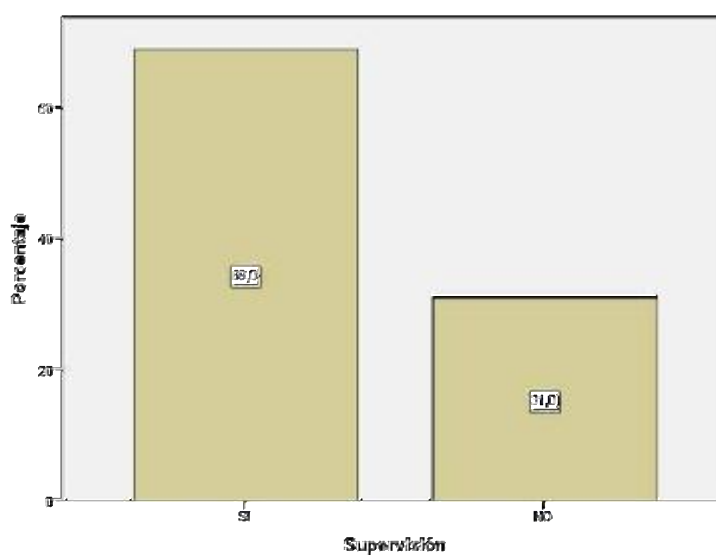
**Figura 5:** Dimensión Involucramiento laboral**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 68.4% de los trabajadores ediles se sienten involucrados en las labores que desempeñan en la municipalidad, puesto que, consideran que están comprometidos y se identifican con los objetivos institucionales, cumplen con sus responsabilidades, etc., mientras que al 31.6% no lo consideran así.

Tabla 8. Supervisión

DIMENSIÓN: Supervisión	SI	%	NO	%
19. Le ofrecen apoyo ante las dificultades que se presentan	98	63.2	57	36.8
20. En la municipalidad, se mejoran siempre los métodos de trabajo.	82	52.9	73	47.1
21. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	98	63.2	57	36.8
22. Se recibe la capacitación adecuada para realizar el trabajo	98	63.2	57	36.8
23. Las responsabilidades del cargo están bien definidas	104	67.1	51	32.9
24. Se tiene un sistema para el control y seguimiento de las acciones	95	61.3	60	38.7
25. Hay normas y maneras como pautas de trabajo	155	100.0	0	0.0
26. Los objetivos están bien determinados	128	82.6	27	17.4
27. Las actividades se efectúan de acuerdo a los planes establecidos	104	67.1	51	32.9
TOTAL		69.0		31.0

Fuente: Elaboración propia.

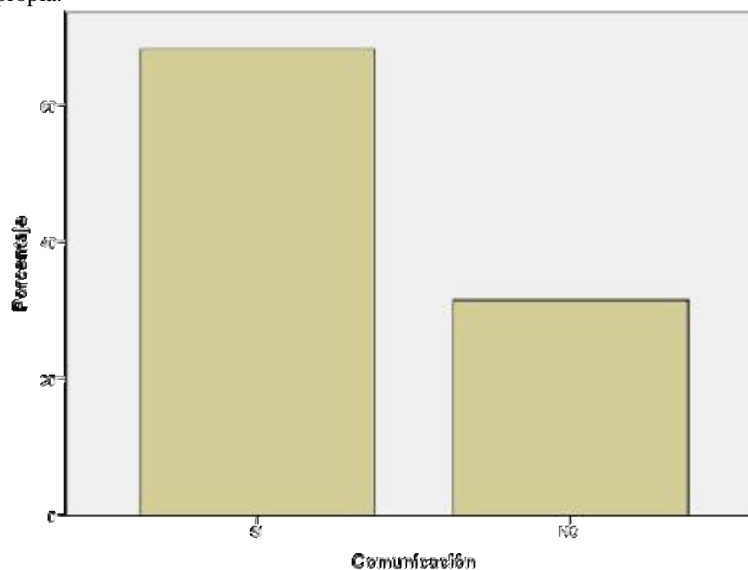
**Figura 6:** Dimensión Supervisión**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 69.0% de los trabajadores ediles considera que existe un buen sistema de control y supervisión del trabajo, puesto que, reciben apoyo de sus jefes inmediatos, reciben las capacitaciones pertinentes, los objetivos, las normas y procedimientos están bien definidos, etc., mientras que al 31.0% no lo consideran así.

Tabla 9. Comunicación

DIMENSIÓN: Comunicación	SI	%	NO	%
28. Hay información básica para cumplir con el trabajo	144	92.9	11	7.1
29. En mi área, la información fluye debidamente	102	65.8	53	34.2
30. En los grupos de trabajo existe una relación agradable	102	65.8	53	34.2
31. Existen canales de comunicación	114	73.5	41	26.5
32. Hay buena comunicación con personas de mayor jerarquía	90	58.1	65	41.9
33. En la municipalidad, se afrontan y superan las dificultades	104	67.1	51	32.9
34. La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna	122	78.7	33	21.3
35. El jefe escucha las ideas que se le plantean	102	65.8	53	34.2
36. Existe apoyo entre el personal de diferentes oficinas	90	58.1	65	41.9
37. Se informan los avances en las otras áreas de la municipalidad	90	58.1	65	41.9
TOTAL		68.4		31.6

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7:** Comunicación**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 68.4% de los trabajadores ediles considera que existe un buen sistema de comunicación en el trabajo, puesto que, existen canales de comunicación, la información llega a tiempo a las oficinas, existe apoyo entre el personal, etc., mientras que al 31.6% no lo creen así.

Tabla 10. Condiciones laborales

DIMENSIÓN: Condiciones laborales	SI	%	NO	%
38. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	102	65.8	53	34.2
39. Los objetivos de trabajo son retadores	92	59.4	63	40.6
40. Los trabajadores toman decisiones en tareas de sus responsabilidades.	90	58.1	65	41.9
41. Mi grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado	97	62.6	58	37.4
42. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	102	65.8	53	34.2
43. Hay buena administración de los recursos.	92	59.4	63	40.6
44. Los objetivos se relacionan con la visión de la municipalidad	132	85.2	23	14.8
45. Se dispone de tecnología que apoye el trabajo	92	59.4	63	40.6
TOTAL		64.5		35.5

Fuente: Elaboración propia.

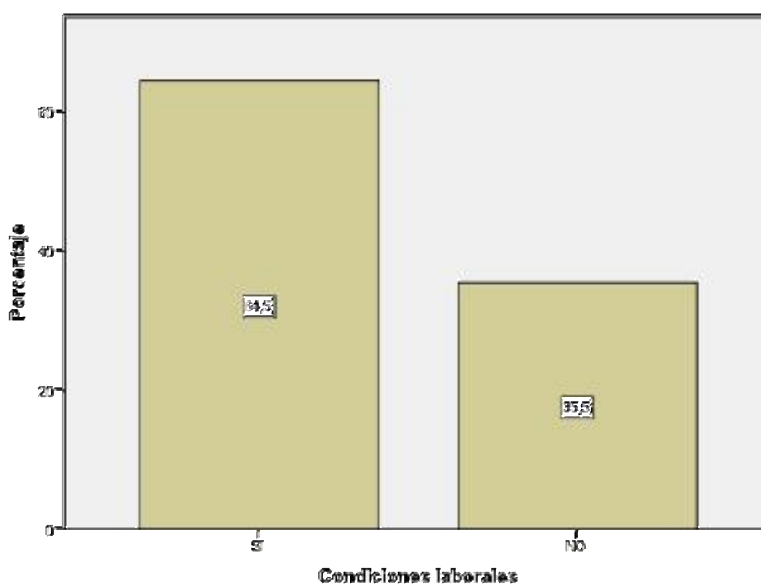


Figura 8: Condiciones laborales

INTERPRETACIÓN:

Vemos que, el 64.5% de los colaboradores ediles considera que existen buenas situaciones laborales, hay colaboración entre los trabajadores, los objetivos van de la mano con las acciones de la municipalidad, se cuenta con equipos tecnológicos, etc., mientras que al 35.5% no lo consideran así.

Tabla 11. Resumen Variable 2: Ambiente laboral

Resumen	SI	%	NO	%
Autorrealización	54.2%		45.8%	
Involucramiento laboral	68.4%		31.6%	
Supervisión	69.0%	64.9 (100)	31.0%	35.1 (55)
Comunicación	68.4%		31.6%	
Condiciones laborales	64.5%		35.5%	

Fuente: Elaboración propia.

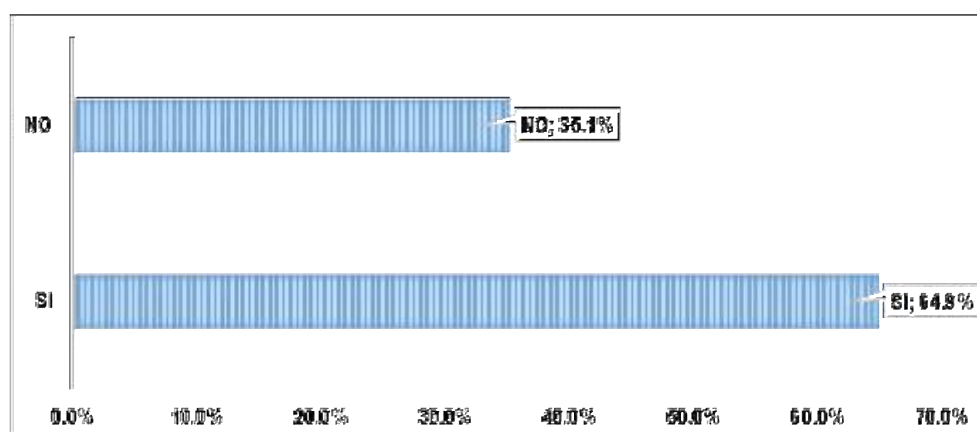


Figura 9: Resumen Ambiente laboral

INTERPRETACIÓN:

En la figura vemos que, el 64.9% de los trabajadores ediles consideran que existe un buen ambiente laboral en la entidad edil, mientras que el 35.1% no lo consideran así.

4.2 Contrastación de hipótesis

Se ha utilizado el software SPSS, para probar la Hipótesis principal de la investigación.

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0)

La motivación y el ambiente laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huaura, son independientes.

Hipótesis Alterna (H_1)

La motivación y el ambiente laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huaura, son dependientes.

Regla para contrastar hipótesis

Si Valor sig > 0.05, se acepta la H_0 . Si Valor sig < 0.05, se rechaza H_0 .

La hipótesis a explicar:

La hipótesis Nula (H_0): NO hay relación entre la motivación y el ambiente laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huaura.

La Hipótesis Alternativa (H_1) SI hay relación entre la motivación y el ambiente laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huaura.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Motivación – Autorrealización

Tabla 12. Tabla de frecuencias – Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
SI	100	64,5	64,5	64,5
NO	55	35,5	35,5	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Tabla 13. Tabla de frecuencias – Autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
SI	84	54,2	54,2	54,2
NO	71	45,8	45,8	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Tabla 14. Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación Autorrealización

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	100,859 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	97,504	1	,000		
Razón de verosimilitudes	125,850	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	100,208	1	,000		
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 25,19.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

**Esto representa, la relación entre las variables Motivación – Dimensión
Autorrealización.**

Motivación – Involucramiento laboral

Tabla 15. Tabla de frecuencias – Involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
SI	106	68,4	68,4	68,4
NO	49	31,6	31,6	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Tabla 16. Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación – Involucramiento laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	130,274 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	126,186	1	,000		
Razón de verosimilitudes	155,507	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	129,434	1	,000		
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 17,39.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

**Esto representa, la relación entre las variables Motivación – Dimensión
Involucramiento laboral.**

Motivación – Supervisión

Tabla 17. Tabla de frecuencias – Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
SI	107	69,0	69,0	69,0
NO	48	31,0	31,0	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Tabla 18. Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación – Supervisión

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	126,423 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	122,374	1	,000		
Razón de verosimilitudes	149,913	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	125,607	1	,000		
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 17,03.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Esto representa, la relación entre las variables Motivación – Dimensión Supervisión.

Motivación – Comunicación

Tabla 19. Tabla de frecuencias – Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
SI	106	68,4	68,4	68,4
NO	49	31,6	31,6	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Tabla 20. Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación – Comunicación

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	130,274 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	126,186	1	,000		
Razón de verosimilitudes	155,507	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	129,434	1	,000		
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 17,39.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

**Esto representa, la relación entre las variables Motivación – Dimensión
Comunicación.**

Motivación – Condiciones laborales

Tabla 21. Tabla de frecuencias – Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
SI	100	64,5	64,5	64,5
NO	55	35,5	35,5	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Tabla 22. Pruebas de Chi Cuadrado – Motivación – Condiciones laborales

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	155,000 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	150,663	1	,000		
Razón de verosimilitudes	201,621	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	154,000	1	,000		
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 19,52.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Esto representa, la relación entre las variables Motivación – Dimensión Condiciones laborales.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS

La motivación influye directamente en la autorrealización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.

Se prueba con el resultado de la Variable 2, pues, señalan que la motivación ejerce influencia en la autorrealización de los trabajadores del Concejo Distrital de Huaura, también, el valor del sig de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que quiere decir que se encuentra relación entre las variables. La correlación es de 0.807.

Tabla 23. Correlaciones Primera Hipótesis

		Motivación	Autorrealización
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,807**
	Autorrealización	N	.
		Sig. (bilateral)	,000
	Motivación	N	155
		Sig. (bilateral)	155

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

SEGUNDA HIPÓTESIS

La motivación influye directamente en el involucramiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020

Se prueba con el resultado de la Variable 2, indican que la motivación ejerce influencia en el involucramiento laboral de los trabajadores de la Concejo Distrital de Huaura, igualmente, el valor del sig de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que quiere decir que se encuentra la relación entre las variables. La correlación es de 0.917.

Tabla 24. Correlaciones Segunda Hipótesis

		Motivación	Involucramiento laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,917**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	155	155
	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	,917**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	155	155

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

TERCERA HIPÓTESIS

La motivación influye directamente en la supervisión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.

Se prueba con el resultado de la Variable 2, señalan que la motivación ejerce influencia en la supervisión de los trabajadores del Concejo Distrital de Huaura, del mismo modo, el valor del sig de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que quiere decir que se haya la relación entre las variables. La correlación es de 0.903.

Tabla 25. Correlaciones Tercera Hipótesis

		Motivación	Supervisión
	Coefficiente de correlación	1,000	,903**
Motivación	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	155	155
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,903**	1,000
Supervisión	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	155	155

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

CUARTA HIPÓTESIS

La motivación influye directamente en la comunicación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.

Se prueba con el resultado de la Variable 2, revelan que la motivación ejerce influencia en la comunicación de los trabajadores del Concejo Distrital de Huaura, del mismo modo, el valor del sig de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que quiere decir que se confirma la relación entre las variables. La correlación es de 0.917.

Tabla 26. Correlaciones Cuarta Hipótesis

		Motivación	Comunicación
Rho de Spearman		1,000	,917**
	Coeficiente de correlación		
	Motivación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	155	155
		,917**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Comunicación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	155	155

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

QUINTA HIPÓTESIS

La motivación influye directamente en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.

Se prueba con el resultado de la Variable 2, confirman que la motivación ejerce influencia en las condiciones laborales de los trabajadores del Concejo Distrital de Huaura, también, el valor del sig de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que quiere decir que se haya la relación entre las variables. La correlación es de 1.000.

Tabla 27: Correlaciones Quinta Hipótesis

		Motivación	Condiciones laborales
	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
Motivación	Sig. (bilateral)	.	.
	N	155	155
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	.
Condiciones laborales	N	155	155

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Una vez presentados los resultados, se demuestra la influencia de la motivación en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura, situación que favorece a la institución, pues en palabras de Vidaurre (2009) citado por Miranda-Carrillo (2018) “si los trabajadores están motivados entonces se eleva el clima organizacional y mejoran las relaciones de colaboración y otros aspectos” (p. 30)

Lo que respalda nuestra hipótesis principal, puesto que, el logro de los objetivos institucionales y sobre todo un buen ambiente laboral, dependerá del nivel de motivación que tenga el personal, y además se transforma en una ventaja puesto que, se contará con un trabajo que garantice la buena atención a los usuarios en las diversas áreas municipales.

Los resultados del presente estudio se sustentan con las investigaciones de Melendez (2015:40) y Ayquipa (2017:68) quienes destacan la importancia del desempeño de los trabajadores en el ambiente laboral, por otro lado, Obreque (2015) afirma que los trabajadores aportan con sus destrezas y actitudes para cumplir con los fines institucionales, lo que se logra a través de un trabajo permanente, una buena comunicación, motivación, estilo de supervisión y el fortalecimiento de la identidad. (p. 74 – 81). Asimismo, Pérez (2018) afirma que en la motivación influyen la identidad, la relevancia de las tareas y el interés de los jefes hacia sus colaboradores; mientras que en la satisfacción influyen los lineamientos administrativos, las adecuadas relaciones entre jefes y trabajadores y las condiciones físicas. (p. 72) y finalmente, Ríos y Vigo (2018) destacan la importancia de una buena motivación relacionada al crecimiento, desarrollo y reconocimiento profesional, autorrealización y las tareas laborales. (p. 35)

Sin duda, consideramos que la motivación se convierte en el eje principal que dirige los fines personales y, por tanto, el desempeño de las personas en cualquier campo de acción. Por consiguiente, conocer los factores que mantienen a los trabajadores motivados en sus labores y plantear un plan motivacional reforzando las buenas relaciones y la comunicación resulta de mucha importancia para garantizar una buena gestión institucional.

En cuanto a la motivación en el caso de los colaboradores ediles vemos que los factores extrínsecos (59.8%) que más influyen son las posibilidades de sentirse realizados, la conformidad con la remuneración que reciben, reconocimiento y las relaciones interpersonales, sin embargo, la mayoría de los trabajadores, manifiestan que no tener posibilidades de ascenso en puestos de trabajo.

Asimismo, los trabajadores ediles demuestran mejor motivación intrínseca (69.3%), puesto que, la mayoría sostiene que hay una adecuada supervisión técnica, son responsables, tienen conocimiento de las políticas ediles, están cómodos y conformes con las condiciones en las que trabajan, sin embargo, les preocupa la seguridad de su trabajo.

En referencia al ambiente laboral (64.9%), la mayoría de los trabajadores manifiestan sentirse autorrealizados, puesto que, consideran tener oportunidades de desarrollo profesional, capacitaciones, valoran el trabajo y las propuestas e ideas innovadoras; se sienten involucrados en sus labores, pues, demuestran compromiso y se identifican con los objetivos institucionales, además de cumplir con sus responsabilidades; consideran que existe un buen sistema de control y supervisión del trabajo, ya que, reciben apoyo de sus jefes inmediatos, las capacitaciones pertinentes, los objetivos, las normas y procedimientos están bien definidos; asimismo, hay un buen sistema de comunicación en el trabajo, por los canales de comunicación que permite que la información llegue a tiempo a las oficinas, lo que hace que existan buenas condiciones laborales, por el apoyo y colaboración entre los trabajadores, los objetivos van de la mano con las acciones que se realizan además de contar con equipos tecnológicos.

Según lo expuesto, podemos inferir que existe la disponibilidad del personal que labora en la entidad edil, para fomentar un ambiente laboral adecuado en la Municipalidad en estudio.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Formulamos las siguientes conclusiones:

- a) Al existir correlación entre las variables del estudio, se admite la hipótesis de la investigación. Los valores de las variables superan el 50%, lo que demuestra la relación favorable entre ellas.
- b) La motivación tanto extrínseca como intrínseca influyen positivamente en el ambiente laboral, permitiendo brindar un servicio que contribuya el logro del desarrollo institucional y en beneficio de los ciudadanos.
- c) Sobre el ambiente laboral, los trabajadores sostienen que se sienten autorrealizados, se involucran en sus labores, cumplen con sus responsabilidades, hay un buen sistema de supervisión y apoyo, además del sistema de comunicación, buenas situaciones laborales y la colaboración de los trabajadores en el logro de los objetivos.
- d) Los trabajadores tienen conocimiento sobre los objetivos, la normatividad y el cumplimiento de sus funciones, sin embargo, consideran que falta un poco más de acercamiento y comunicación con los funcionarios y gerentes de cada área.

6.2 Recomendaciones

a) Habiéndose concluido que hay correlación positiva entre la motivación y el ambiente laboral entre los colaboradores ediles, se exhorta fortalecer estas variables con acciones que permitan desarrollar un servicio con mayor eficiencia y eficacia.

b) Se sugiere a la entidad edil, mantener la motivación en los trabajadores con el reconocimiento en sus actividades diarias, capacitaciones e incentivos económicos, con el fin de contar con los elementos indispensables para lograr una gestión direccionada al logro de los objetivos.

c) Realizar análisis periódicos en las diferencias áreas o departamentos para conocer el nivel de ambiente laboral y para verificar si está alcanzando mejoras o no.

d) Considerar la motivación como un instrumento básico para garantizar un buen ambiente laboral de una institución, basado en objetivos, principios, normatividades y una buena comunicación, puesto que, quienes lo ejecutan son seres humanos con problemas cotidianos, con intereses y diversas personalidades.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Balestrini, M. (2001). *Cómo se elabora en Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores y Asociados.

Cruz, I. R. (2013). Importancia de la Calidad del Servicio al Cliente. *El Buzón de Pacioli*, 4 - 13.

Mellado, C. (2005). *Validez de un constructo de una escala para medir clima y liderazgo desde una óptica comunicativa en la pequeña empresa industrial*. Facultad de Ciencias Sociales.

Parodi, C. (23 de Agosto de 2019). ¿Cómo está el empleo en el Perú en 2019? *Gestión*.

Robbins, S. (2007). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice Hall.

Robbins, T. (2009). *Comportamiento organización en la empresa*. EEUU: Esic.

Rosillo, Y., Velásquez, R., & Marrero, C. (2012). *La satisfacción laboral. un acercamiento teórico metodológico para su estudio*. Cuba: Eumed.

Urdaneta, O. (2005). *Psicología Organizacional: Aplicada a la gestión del capital humano*. 3R Editores.

7.2 Fuentes electrónicas

Ayquipa, F. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos Lima 2017*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23500/Ayquipa_CFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Definicion. (2020). *Definición de trabajador*. Obtenido de <https://definicion.mx/trabajador/>
- Definicion.de. (2020). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/municipalidad/>
- Melendez, R. R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Tecnológica Equinoccial: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Miranda-Carrillo, M. (2018). *Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Piura: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3447/AE_305.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Obreque, A. L. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de baja complejidad*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Chile: http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=2856E17B5E511A5FDA44086AF36424F7?sequence=1
- Pérez, R. (2018). *La motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29077/Perez_DR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, I., & Vigo, Y. K. (2018). *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*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTR>

ACION%20-%20Isa%C3%AD%20R%C3%AD%20Becerra%20%26%
20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence
=1&isAllowed=y

Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*.
Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: Cuestionario Motivación

FACTORES EXTRÍNSECOS		SI		NO	
		N°	%	N°	%
Reconocimiento					
1	Usted recibe elogios cuando hace bien su trabajo				
2	Usted recibe críticas cuando no cumple con sus objetivos laborales				
Realización					
3	Usted se siente feliz con sus actividades diarias				
4	Usted se siente realizado (a) profesionalmente				
Crecimiento y Desarrollo					
5	Usted tiene la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la municipalidad				
6	Usted cree que puede ascender de puesto en su área.				
Promoción					
7	Usted ha sido removido de puesto				
8	Al cambiar de puesto le aumentaron responsabilidades				
Remuneración					
9	Usted está contento con el sueldo asignado				
10	Su remuneración es pagada a tiempo				
Relaciones Interpersonales					
11	Hay una buena organización en la municipalidad				
12	Hay buenas relaciones entre trabajadores y jefes de áreas				
FACTORES INTRÍNSECOS		SI		NO	
		N°	%	N°	%
Supervisión Técnica					
13	Sus jefes inmediatos apoya su labor				
14	Su trabajo es supervisado por sus jefes con regularidad				
Responsabilidad					
15	Está conforme con los compromisos y responsabilidades que posee				
16	Usted asume las consecuencias de sus decisiones				
Política y dirección de la Institución					
17	Usted tienen conocimiento sobre las políticas de la municipalidad				
18	Cumple con las políticas de la municipalidad				
Condiciones de Trabajo					
19	Se siente seguro en cuanto a las condiciones de su trabajo				
20	Tiene beneficios de salud en la municipalidad				
El trabajo					
21	Cuenta con suficiente espacio para ejecutar sus actividades laborales				
22	Se siente cómodo en su centro de labores.				
Vida personal					
23	Su trabajo afecta su vida personal				

24	Se siente intranquilo por algún motivo o razón familiar				
Estatus					
25	Tiene facilidades dentro de la municipalidad				
26	Está satisfecho con la posición económica que su trabajo le brinda				
Seguridad en el trabajo					
27	Se siente estable en la municipalidad				
28	Siente temor de ser despedido de la municipalidad				

ANEXO 02: AMBIENTE LABORAL

Autorrealización		SI		NO	
		Nº	%	Nº	%
1	Existen oportunidades de progresar en la municipalidad				
2	El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores.				
3	Participa en la propuesto de objetivos y las acciones				
3	Se valora los altos niveles de desempeño				
4	Los jefes expresan reconocimiento por los logros				
5	Las acciones laborales permiten aprender y desarrollarse				
6	Los jefes promueven diversas capacitaciones				
7	Su jefe escucha las propuestas de mejora				
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras				
9	El trabajo se realiza en función a los objetivos institucionales				
Involucramiento laboral					
10	Se siente comprometido con el éxito en la municipalidad				
11	Usted afirma sus niveles de logro en el trabajo				
12	Usted se considera factor clave para el éxito de la municipalidad				
13	En la oficina, se hacen mejor las cosas día a día				
14	El cumplimiento de las labores, permite el desarrollo del personal.				
15	Cumplir con las acciones profesionales es una tarea estimulante.				
16	El servicio y atención edil es motivo de orgullo del personal				
17	La visión, misión y valores en la municipalidad están bien definidos.				
18	La municipalidad es buena opción para lograr calidad de vida.				
Supervisión					
19	El jefe brinda apoyo para superar los dificultades que se presentan				
20	En la municipalidad, se mejoran siempre los métodos de trabajo.				
21	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.				
22	Se recibe la capacitación adecuada para realizar el trabajo				
23	Las responsabilidades del cargo están bien definidas				
24	Se tiene un sistema para el control y seguimiento de las acciones				
25	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo				
26	Los objetivos del trabajo están claramente definidos				
27	Las actividades se efectúan de acuerdo a los planes establecidos				

Comunicación					
28	Hay información básica para cumplir con el trabajo				
29	En mi área, la información fluye debidamente				
30	En los grupos de trabajo existe una relación agradable				
31	Existen canales de comunicación				
32	Hay buena comunicación con personas de mayor jerarquía				
33	En la municipalidad, se afrontan y superan las dificultades				
34	La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna				
35	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen				
36	Existe apoyo entre el personal de diferentes oficinas				
37	Se informan los avances en las otras áreas de la municipalidad				
Condiciones laborales					
38	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				
39	Los objetivos de trabajo son retadores				
40	Los trabajadores toman decisiones en tareas de sus responsabilidades.				
41	Mi grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado				
42	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				
43	Hay buena administración de los recursos.				
44	Los objetivos guardan relación con la visión de la municipalidad				
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo				

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y AMBIENTE LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	INVESTIGACIÓN	MÉTODO	Población: 259
¿De qué manera influye la motivación de los trabajadores en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020?	Determinar la influencia de la motivación de los trabajadores en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	La motivación de los trabajadores influye significativamente en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	<u>MOTIVACIÓN</u> Factores intrínsecos Factores extrínsecos	Descriptiva DISEÑO No experimental	TÉCNICAS Aplicación de cuestionarios. Observación a los estudiantes Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental	Muestra: 155
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2		INSTRUMENTOS:	
¿Cómo influye la motivación en la autorrealización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020?	Conocer la influencia de la motivación en la autorrealización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	La motivación influye directamente en la autorrealización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	<u>AMBIENTE LABORAL</u> Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión		Formato de cuestionario Cuadros estadísticos	
¿De qué manera influye la motivación en el	Determinar la influencia de la motivación en el	La motivación influye directamente en el				

involucramiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020?	involucramiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	involucramiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	Comunicación
¿Cómo influye la motivación en la supervisión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020?	Establecer la influencia de la motivación en la supervisión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	La motivación influye directamente en la supervisión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	Condiciones laborales.
¿De qué manera influye la motivación en la comunicación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020?	Conocer la influencia de la motivación en la comunicación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	La motivación influye directamente en la comunicación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	
¿Cómo influye la motivación en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020?	Determinar la influencia de la motivación en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	La motivación influye directamente en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020.	

M(o) Sergio Rafael Mazuelos Cardoza
ASESOR

Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga
PRESIDENTE

Dr. Jorge Alberto Palomino Way
SECRETARIO

Dr. Daniel Lecca Ascate
VOCAL