



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

**AUTOR**

**FRANCIA QUISURUCO, CARMEN ROSA  
ORCID:0000-0001-5687-9809**

**ASESOR**

**ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA  
ORCID:0000-0001-9618-6177**

**CHIMBOTE-PERÚ  
2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**ACTA N° 0226-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **23:31** horas del día **14** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

**LLENQUE TUME SANTOS FELIPE** Presidente  
**CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS** Miembro  
**SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN** Miembro  
**Mgtr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024**

**Presentada Por :**  
(2511192023) **FRANCIA QUISURUCO CARMEN ROSA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**LLENQUE TUME SANTOS FELIPE**  
Presidente

**CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS**  
Miembro

**SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN**  
Miembro

**Mgtr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024 Del (de la) estudiante FRANCIA QUISURUCO CARMEN ROSA, asesorado por ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 14 de Enero del 2025



**Mgtr. Roxana Torres Guzman**  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Dedicatoria**

En primer lugar, el presente trabajo va dedicado a mi familia que siempre estuvo como soporte apoyándome y encaminándome durante estos cinco años, a pesar de las dificultades siempre confiaron y estuvieron a mi lado hasta la culminación de esta etapa.

Así mismo, se lo dedico a mis hijos (as) mis padres y esposo con todo el corazón, por darme la fuerza en todo este proceso de aprendizaje, por el aliento que me daban para seguir y ser perseverante hasta obtener un mayor logro en mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios por acompañarme en todo momento y brindarme las fuerzas para seguir adelante, superando toda dificultad que se ha presentado, por ayudarme a ser persistente y continuar adelante hasta la culminación de mi carrera

A mis padres por haberme dado la vida, por el afecto que me han dado y me siguen brindando, por su apoyo permanente e incondicional, a mi familia, esposo e hijos (as) por estar siempre presente brindándome todo el apoyo, comprensión, y amor para seguir superándome.

Con mucha estima, a mi asesora la Mgtr. Elida Adelia Estrada Diaz, por su dedicada labor, por la enseñanza, paciencia y comprensión, contribuyendo a poder lograr terminar la investigación

## Índice general

Dedicatoria .....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general .....	VI
Lista de tablas .....	VII
Lista de figuras .....	VIII
Resumen .....	IX
Abstract .....	X
I. Planteamiento del problema .....	1
II. Marco teórico.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas .....	30
2.3. Hipótesis.....	48
III. Metodología .....	49
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación .....	49
3.2. Población.....	50
3.3. Operacionalización de variables .....	52
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	53
3.5. Método de análisis de datos.....	54
3.6. Aspectos éticos .....	54
IV. Resultados.....	57
V. Discusión.....	84
VI. Conclusiones .....	146
VII. Recomendaciones.....	148
Referencia bibliográfica .....	150
Anexo 1. Carta de recojo de Datos .....	161
Anexo 2. Documento de Autorización para el desarrollo de la investigación .....	162
Anexo 3. Matriz de consistencia.....	163
Anexo 4. Instrumento de recolección de información .....	164
Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos .....	166
Anexo 6. Consentimiento informado .....	179

## Lista de tablas

Tabla 1. Características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024. ....	57
Tabla 2, Características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024. ....	59
Tabla 3. Características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.....	61
Tabla 4. Características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024. ....	63
Tabla 5. Características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024. ....	65
Tabla 6. Propuesta de un plan de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024. ....	67

## **Lista de figuras**

Figura 1. Características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024. .... 58

Figura 2. Características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024. .... 60

Figura 3. Características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024..... 62

Figura 4. Características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024. .... 64

Figura 5. Características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024. .... 66

## **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024; la metodología empleada en la investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta, diseño no experimental de corte transversal; se tomó una población muestral de 10 trabajadores; la técnica que se empleó para la recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario, el cual, estuvo compuesta por 17 ítems con escala en Likert; los resultados fueron los siguientes: Con respecto a motivación, el 40% indicaron que la entidad casi nunca brindan promociones de ascenso, el 40% mencionan que el salario que perciben casi nunca está acorde a sus labores y casi nunca se les brindan incentivos. En relación a desempeño laboral, el 50% señalan que a veces los recursos y equipos que se les otorga ayudan en su productividad y a que puedan cumplir efectivamente sus labores para alcanzar las metas institucionales, el 40% manifiesta que a veces les brindan seguridad laboral. Se concluyó que existe un nivel bajo en rendimiento del personal, lo cual, viene afectando que no se logren alcanzar las metas, esto debido a que no se les brindan ningún tipo de motivación, no de les da oportunidades de crecimiento, incentivos, los bajos salarios, está afectando significativamente en la productividad del servidor.

**Palabras clave:** colaborador, institución, funcionario, motivación, personal

## **Abstract**

The general objective of the research was: To establish a proposal to improve the motivation for work performance of the collaborators of the human resources sub-management of the District Municipality of Asia, Cañete, 2024; The methodology used in the research was quantitative, descriptive level of proposal, non-experimental cross-sectional design; a sample population of 10 workers was taken; the technique used for data collection was the survey and the instrument was a questionnaire, which was composed of 17 items with a Likert scale; the results were as follows: Regarding motivation, 40% indicated that the entity almost never provides promotion promotions, 40% mention that the salary they receive is almost never in accordance with their work and they are almost never given incentives. In relation to work performance, 50% indicate that sometimes the resources and equipment they are given help in their productivity and that they can effectively fulfill their tasks to achieve institutional goals, 40% state that sometimes they provide them with job security. It was concluded that there is a low level of staff performance, which has been affecting that the goals are not achieved, this is because they are not provided with any type of motivation, they are not given opportunities for growth, incentives, low salaries, is significantly affecting the productivity of the server.

**Keyword:** collaborator, institution, civil servant, motivation, staff

## **I. Planteamiento del problema**

Los organismos públicos son entidades que han sido creadas con la finalidad de poder construir y garantizar el buen funcionamiento de un Estado, ellas juegan un rol fundamental porque a través de la gestión administrativa que ejercen buscan cuidar los intereses públicos de un país. Estas instituciones son muy importantes porque ayudan a promover el desarrollo y el buen funcionamiento de los servicios públicos, buscando atender las necesidades de la población; así mismo, permite que las personas puedan ejercer sus derechos de manera justa y equitativa, que tengan los mismos alcances y oportunidades de manera inclusiva, respetando sus derechos. Además, gracias a los servicios públicos la población puede satisfacer sus necesidades básicas de supervivencia para mejorar su calidad de vida (Presidencia del Consejo de ministros, 2022).

A pesar del rol tan importante que cumplen estas instituciones para un Estado, muchas de estas presentan problemas en el servicio que vienen ofreciendo al usuario, debido al desempeño deficiente que tienen los trabajadores que es generado a causa de la insatisfacción y baja motivación al no sentirse valorados por dichos organismos. Esta problemática también se ha encontrado a nivel global.

A nivel internacional, en España se ha identificado dificultades con respecto al desempeño que tienen los trabajadores en las instituciones públicas, el motivo principal son las políticas que se manejan que desmerecen la labor del empleado; la mala remuneración que perciben, la falta de incentivos y capacitaciones desmotivan a los servidores, además de eso tienen un agotamiento emocional debido a la sobrecarga y presión que sienten en el trabajo, esto ha provocado una disminución en la efectividad, descontentos e insatisfacción, ocasionando a largo plazo que no se logren cumplir con los objetivos institucionales (Sánchez, 2023).

En México, se realizó un estudio a los trabajadores de una institución, donde se encontró que múltiples factores viene influyendo de manera negativa en el desempeño de las mismas; las causas principalmente se deben a la sobrecarga de trabajo que vienen teniendo; así mismo, no les brindan las condiciones y herramientas laborales necesarias para que puedan realizar sus tareas de forma eficiente, y, aun cuando laboran bajo presión no se les motiva, todo ello ha originado el desinterés del personal sobre sus funciones, lo cual, ha afectado al desempeño que vienen teniendo generando que no se sientan bien anímicamente en su lugar de trabajo (Dolores et al., 2023).

Así mismo, en las entidades estatales colombianas se ha encontrado que los funcionarios públicos carecen de motivación, esto debido a que el Estado no cuenta con estrategias que impulsen a motivar a sus servidores, en consecuencia, ha generado resultados negativos en la administración pública afectando el servicio que vienen brindando a los ciudadanos. La causa principal es la disconformidad sobre los salarios que se les otorga; además, no les brindan oportunidades de desarrollo, capacitaciones, no existe equidad; al contrario, hay mucha corrupción sobre el presupuesto y los recursos públicos que terminan por dejar de lado los esfuerzos que realizan los funcionarios, más aún, no son recompensados a pesar de la sobrecarga laboral provocando un descenso en el desempeño de sus funciones y en consecución que no se alcancen de los objetivos (Álvarez & Sánchez, 2022).

De igual forma, en Ecuador se ha identificado falta de motivación en el personal, lo que ha generado que los trabajadores no se desarrollen de manera efectiva en sus puestos de trabajos. El problema radica en el desconocimiento que tiene la institución sobre las diferentes estrategias motivacionales que se le puede brindar al trabajador, no existe ningún tipo de estimulación cuando realizan sus labores de forma eficiente, independientemente de la remuneración percibida no se les otorga incentivos, capacitaciones, entre otros; dando como resultado que no se logre el alcance de las metas institucionales, viéndose perjudicados los usuarios por el mal servicio brindado (Ayón et al., 2021).

En el Perú, también se ha identificado problemas en el desempeño del personal, así como niveles bajo de eficiencia en el desarrollo de sus labores; esto producto de algunas actividades negativas que se han evidenciado en la entidad, entre ellas, se ha encontrado que existe personal antiguo que carece de conocimiento y habilidades por falta de capacitación, ello viene perjudicando que se desenvuelvan en sus actividades diarias; por otro lado, el sueldo que vienen percibiendo es inadecuado, lo que ha ocasionado quejas y descontentos, las condiciones en las que se encuentran laborando tampoco es la adecuada, todo esto ha generado que el personal se sienta desmotivado y desinteresado por lograr alcanzar los objetivos organizacionales (Ruiz et al., 2021).

A nivel regional, en Cañete lugar donde se está llevando a cabo la investigación, los trabajadores de una entidad vienen presentado dificultades al momento de realizar sus actividades, factores provenientes de la propia institución ha generado que los servidores no pueda lograr un buen desempeño en sus funciones; se ha encontrado que los

administrativos no vienen realizando una buena gestión, lo que también está afectando al resto del personal de las demás áreas, provocando que tengan un descenso en su productividad y desempeño dentro de la institución. La causa principal se debe a que no se preocupan por el estado emocional del trabajador, no hay un encargado que los dirija y acompañe, así mismo, no se les motiva bajo ninguna modalidad y esto ha originado que se vean perjudicados a la hora de querer alcanzar los objetivos como organismo (Tumay & Campana, 2024).

A nivel local, en la institución lugar donde se desarrolló la investigación la Municipalidad Distrital de Asia en Cañete, también se identificó problemas de motivación para el desempeño laboral, puesto que, los funcionarios consideran que no se les otorga beneficios adecuados que vallan acorde a las labores que realizan, así mismo, no les brindan estabilidad laboral a pesar de que ya llevan mucho tiempo en la institución, el salario que se les brinda no es proporcional a su desempeño ya que no existe una escala salarial que guarde relación con cargos que ocupan, y, a pesar del esfuerzo que realizan no les brindan ningún tipo de incentivo tales como recompensas por el alcance de las metas, bonificaciones por trabajar horas extras, promociones de ascenso, entre otros, provocando en consecuencia que no se esmeren por alcanzar las metas anuales.

En sentido a los hallazgos encontrados se formuló el siguiente enunciado del problema: ¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024? Y como problemas específicos se plantearon los siguientes: ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024?; ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024?; ¿Cuáles son las características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024?; ¿Cuáles son las características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024?; ¿Cuáles son las características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024?; por último, ¿Cuál es la propuesta de plan de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los

colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024?

Para poder dar respuestas a estas interrogantes, se formuló en la investigación el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024; y como objetivos específicos fueron: describir las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024; describir las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024; definir las características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024; describir las características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024; identificar las características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024; por último, se propuso elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024

La investigación se justificó a nivel teórico porque contribuyó con la implementación de nuevos conceptos, definiciones y bases teóricas al campo de estudio, sobre las variables motivación y desempeño laboral, de igual manera, las dimensiones de los mismos. Además, dicha información proporcionada ayudara para que las personas puedan tener mayor conocimiento sobre el tema; y, así mismo, podrá ser útil para las futuras investigaciones que la requieran. A nivel práctico se justificó porque se ayudó a la entidad en estudio con la implementación de diferentes técnicas de motivación para mejorar el desempeño en el trabajo. Es decir, una vez que se identificó la problemática de las variables motivación y desempeño laboral, se procedió a elaborar un plan de mejora con posibles estrategias y/o acciones de mejora diseñadas para que la municipalidad pueda ponerlo en práctica y ayude a mejorar la motivación en el personal para lograr conseguir un desempeño más eficiente. Así mismo, estas estrategias que han sido proporcionadas en la investigación, también servirán como apoyo y nuevos conocimientos para aquellas instituciones que presenten las mismas falencias. Por último,

la investigación se justificó a nivel metodológico porque siguió una ruta cuantitativa, donde se emplearon distintas técnicas e instrumentos confiables que ayudaron con la recolección y análisis de los datos de las variables motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Asia. Así mismo, se hizo uso de la encuesta como técnica y como instrumento se empleó el cuestionario, el cual, estuvo conformado de 17 preguntas en una escala Likert (anexo 4) para la recolección de los datos en los trabajadores, este además paso por un proceso de validación previo que estuvo a cargo de tres expertos profesionales en administración con grado en maestría, quienes dieron su aprobación para su aplicación; finalmente, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para la medición de la confiabilidad, se realizó el análisis pertinente y se presentaron los resultados correspondientes. El cuestionario elaborado en consecución también servirá como aporte metodológico para posibles investigaciones.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

#### Internacionales

##### Variables 1: Motivación

Jiménez & Rueda (2022) en su tesis para optar el título profesional en administración pública en la Universidad Politécnica Estatal de Carchi, Ecuador; titulada *La motivación laboral y su incidencia en la calidad de servicios del Gobierno Municipal San Pedro de Huaca*. Tuvo como objetivo general: analizar la motivación laboral y su incidencia en la calidad de los servicios el Gobierno Municipal San Pedro de Huaca periodo 2020-2021. La metodología empleada fue cuantitativo-cualitativo, descriptivo, no experimental transversal, la población y muestra estuvo constituida por 96 funcionarios y 365 ciudadanos. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 27 preguntas, el cual tuvo como resultado lo siguiente: el 58% de los funcionarios son del género masculino, el 86% tienen entre los 25 a 54 años de edad, el 52% indicaron desacuerdo que las prestaciones sociales que les brindan lleguen a cumplir con sus expectativas, el 45% manifestaron estar en desacuerdo que les brindan incentivos laborales no económicos (reconocimiento, flexibilidad, etc.), el 38% mencionaron estar en desacuerdo que exista una comunicación adecuada entre los compañeros de trabajo, el 34% indicaron estar en total desacuerdo que los directivos tengan buena comunicación con los demás miembros de la entidad, el 40% mencionaron estar en total desacuerdo que el trabajo en equipo sea un elemento fuerte dentro de institución, el 41% respondieron estar en total desacuerdo que realizan trabajo en equipo de forma frecuente, el 40% mencionaron estar de acuerdo que sienten satisfacción de laborar en el rol desempeñado, el 36% manifestaron estar en total desacuerdo que se realicen las evaluaciones de forma adecuada, el 46% indicaron estar en desacuerdo que se realizan capacitaciones de forma frecuente, el 30% indicaron estar en total desacuerdo con que las capacitaciones que reciben cumplan con sus expectativas, el 49% de ciudadanos son de género femenino, el 42% tienen entre los 45 a 64 años de edad, el 35% estuvieron en desacuerdo que en la entidad brinden servicios rápidos, el 37% estuvieron en desacuerdo que los servidores brindan un servicio amable, el 39% mencionaron estar en total desacuerdo que los servidores comprendan las necesidades de la población, el 45% estuvieron en total desacuerdo que se hayan generado mejoras en cuanto a la prestación, el 34% se encontraron en total desacuerdo que los servidores muestran

predisposición para satisfacer las necesidades de los usuarios, el 32% indicaron desacuerdo que lo trabajadores manejen un lenguaje adecuado, el 27% estuvieron en desacuerdo que el personal brinde información de forma clara, el 38% se encontraron en desacuerdo que el personal se ofrece de forma transparente, el 36% mencionaron estar en desacuerdo que los funcionarios cuenten con la capacidad para ejercer sus funciones, el 34% estuvieron en desacuerdo que los servicios ofrecidos no se prestan de forma continua, el 35% indicaron en desacuerdo que los servicios que prestan tengan la misma calidad, el 35% indicaron en desacuerdo que lo servicio que se les brinda cumplan con sus expectativas, el 40% no estuvieron en acuerdo ni desacuerdo que los servicios que ofrecen tenga la accesibilidad para todos. Se pudo concluir que la municipalidad presenta muchas deficiencias en cuanto al servicio que vienen ofreciendo a los ciudadanos, la razón principal se de a que no se motiva a los funcionarios para que puedan realizar sus labores eficientemente; no se les brinda incentivos, capacitaciones, que les permita mejorar el desempeño de sus funciones.

Vera (2022) en su tesis para optar el título profesional en psicóloga laboral y empresarial en la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador; titulada *Motivación y su Impacto en el Clima Laboral del Gobierno Autónomo Municipal de Santa Elena*. Tuvo como objetivo general: analizar la relación existente entre la motivación en la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena en el periodo comprendido en el año 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo-cualitativo, análisis descriptivo, nivel no experimental transversal la población y muestra estuvo constituida por 06 servidores entre jefes y encargados. La técnica utilizada fue la encuesta-entrevista y el instrumento un cuestionario que constaba de 06 preguntas, el cual tuvo como resultado lo siguiente: el 53% de servidores indicaron ser neutrales con respecto a que exista un buen ambiente en la entidad, el 40% respondieron que están de acuerdo que en la entidad existe una adecuada motivación, el 48% mencionaron estar neutral que se sientan motivados en sus puestos, el 38% indicaron estar de acuerdo que se debería mejorar el ambiente que se maneja en la entidad, el 40% mencionaron estar de acuerdo que la motivación que se deriva de los factores ambientales de la entidad son más importantes que las motivación que deriva de la persona, el 53% mencionaron estar neutral con respecto a que exista una relación directa entre la motivación del personal y el ambiente que se maneja en el trabajo. La investigación concluyó que los funcionarios de la entidad no se encuentran tan

motivados, la causa es el ambiente laboral en el que se hallan laborando, además de eso no se sienten cómodos en el puesto que están; así mismo, consideran que son más importante los factores ambientes para que se sientan motivados.

Calle & Torreblanco (2020) en su tesis para optar el título profesional en administración de empresas en la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia; titulada *Motivación y baja inserción laboral de personas con discapacidad auditiva dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz secretaria de Atención Social*. Tuvo como objetivo general: analizar el nivel de satisfacción laboral según la Teoría de Herzberg, que poseen las personas con discapacidad auditiva y funcionarios que no poseen ningún tipo de discapacidad que trabajan dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz – secretaria de Desarrollo Social. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, alcance descriptivo; la población y muestra estuvo constituida por 131 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario-entrevista que constaba de 29 preguntas, el cual tuvo como resultado lo siguiente: el 63% de los trabajadores estuvieron de acuerdo que se brinden oportunidades de crecimiento económico, el 53% manifestaron estar de acuerdo que la entidad proporciona oportunidades de crecimiento profesional, el 48% del personal estuvieron de acuerdo que se brinde incentivos a las personas con discapacidad, el 55% indicaron estar de acuerdo que los superiores brinden respeto a los compañeros, esto motivaría más al desarrollo de las actividades, el 89% mencionaron que no reciben capacitaciones, el 47% indicaron estar de acuerdo que se les brinde capacitaciones para entender a personas con discapacidad, el 86% indicaron no contar con la preparación y capacidad de interactuar con personas discapacitadas, el 77% indicaron que los ingresos que perciben debe ser equitativo para todos, el 55% mencionaron sentirse motivados de trabajar con personas discapacitadas, el 64% indicaron estar de acuerdo que se otorgan los puestos de acuerdo a la profesional y capacidad, el 48% indicaron sentirse motivados que poder trabajar en un lugar de inclusión laboral, el 50% indicaron estar de acuerdo que les brindan seguridad y estabilidad laboral en la empresa, el 65% indicaron que no pueden comunicarse si les ponen con una persona discapacitada, el 55% indicaron estar de acuerdo que les motivaría aprender el lenguaje de señas, el 35% indicaron estar de acuerdo que una persona con sordera pueda trabajar como supervisor, el 63% estuvieron de acuerdo que se le brindan reconocimiento laboral, el 56% mencionaron estar de acuerdo que perciben una correcta retribución de acuerdo al trabajo que realizan al igual que las personas discapacitadas, el

74% indicaron que considera que mejora la reputación de la entidad si incluyen personas discapacitadas, el 51% mencionaron que una de las desventajas de trabajador con persona sordas es que habría problema a la hora de trabajar en equipo, el 97% mencionaron que si estarían de acuerdo que se implemente una plataforma que enseñe el lenguaje de señas. La investigación concluyó que el personal de la entidad presenta un pequeño descenso en el desempeño que tienen, la razón principal es la falta de capacitación para lograr mayor comprensión hacia las personas que presentan cierta discapacidad, esto es un obstáculo a la hora de trabajar en equipo, porque genera que no se logre el alcance de objetivos deseados, ocasionando que exista cierta desmotivación en el trabajador; mencionaron que se sentirían más motivados si se les capacitase para mayor comprensión y entendimiento entre los compañeros.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Gualli (2021) en su tesis para optar el grado de maestría en administración pública en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; titulada *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales*. Tuvo como objetivo general: determinar la influencia entre el clima organizacional y en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón Carlos Julio Arosemena Tola, provincia de Napo. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, alcance descriptivo, la población y muestra estuvo constituida por 108 servidores de la municipalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 35 preguntas, el cual tuvo como resultado lo siguiente: el 36% estuvieron de acuerdo que el jefe si le da la flexibilidad en lo que respecta al cumplimiento de los objetivos, el 48% mencionaron no estar en acuerdo ni desacuerdo que se les apoya con las ideas y la forma en la que desarrollan sus cosas, el 45% indicaron no estar en acuerdo ni desacuerdo que el jefe les brinde la autoridad para realizar sus cosas como crean conveniente, el 45% indicaron estar en total acuerdo que son cuidadosos al aceptar alguna responsabilidad, el 48% está totalmente de acuerdo que pueden confiar con que el jefe apoye sus decisiones, el 40% mencionaron estar en total acuerdo que conocen perfectamente sus funciones a cumplir, el 49% están totalmente de acuerdo tener claro y definido la responsabilidad y esfuerzo esperado, el 45% está de acuerdo que las normas para desempeñarse son bien entendidas y comunicadas, el 50% mencionaron estar de acuerdo que se sienten útil en su trabajo, el 39% mencionaron estar de acuerdo que si realiza un buen trabajo hace la diferencia, el

51% se encuentran de acuerdo que se consideran y sienten que son pieza clave en la entidad, el 50% mencionaron estar de acuerdo que el trabajo que realizan es valioso, el 43% mencionaron estar de acuerdo que casi nunca su trabajo es reconocido, el 35% indicaron estar de acuerdo que aprecian los superiores el trabajo que realizan, el 32% mencionan no estar en acuerdo ni desacuerdo que la empresa reconoce la contribución que hacen, el 49% estuvieron de acuerdo que expresan sus sentimientos de forma verdadera, el 43% mencionaron estar de acuerdo que se sienten libre de ser ellos mismo en la entidad, el 48% estuvieron de acuerdo que existen partes que no pueden expresarlas de forma libre, el 59% estuvieron en total de acuerdo que no existe problema de que expresen sus sentimiento, el 49% estuvieron de acuerdo que su trabajo es restante, el 46% mencionaron estar de acuerdo que requieren de todos su esfuerzo para que se logre los objetivos, el 50% indicaron estar de acuerdo que en la entidad promueve la generación de ideas propias, el 53% está de acuerdo sentirse feliz por los resultados que alcanzan, el 43% estuvieron en total acuerdo que se encuentran satisfechos con su trayectoria en la organización, el 51% estuvieron de acuerdo que se encuentran identificados con los objetivos, misión y visión de la empresa, el 45% estuvieron de acuerdo que cuentan con una supervisión adecuada en el trabajo, el 56% mencionaron estar de acuerdo que existe buena comunicación, el 53% estuvieron de acuerdo que se les brinda motivación y siente satisfacción laboral, el 48% indicaron estar de acuerdo que cumplir con sus labores les permite lograr un desarrollo personal, el 58% manifestaron estar de acuerdo que realizan sus actividades en el tiempo que se les establece y sin errores, el 50% estuvieron de acuerdo que cumplen con su horario y registro de forma puntual, el 57% indicaron estar de acuerdo que las responsabilidades que tienen están bien definidas, el 51% estuvieron de acuerdo que se anticipan a los problemas futuros, el 52% mencionaron estar de acuerdo que el trabajo que realizan permite que desarrollen al máximo sus capacidades, el 52% mencionaron estar de acuerdo que la entidad promueve el desarrollo personal, el 48% indicaron estar de acuerdo que en trabajo si hay buena ventilación, iluminación. La investigación llego a concluir que el personal se encuentra satisfecho y confortable con su centro de trabajo, esto debido a que la institución brinda la confianza necesaria para que puedan desarrollarse cómodamente, poder expresarse libremente; así mismo, les otorgan las comodidades necesarias para que puedan tener un desempeño adecuado.

Herrera (2022) en su tesis para optar el grado de maestría en administración pública en la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador; titulada *La motivación laboral y*

*su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Registro de la propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020.* Tuvo como objetivo general: analizar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Registro de la propiedad del Cantón la Troncal 2019-2020. La metodología empleada fue tipo cuantitativo, diseño no experimental transversal, alcance descriptivo; la población y muestra estuvo constituida por 130 servidores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 14 preguntas, el cual tuvo como resultado lo siguiente: el 47% mencionaron que consideran estar totalmente de acuerdo que se les realicen evaluaciones de desempeño continuamente, el 52% mencionaron que se les debe distribuir un porcentaje de presupuesto en capacitaciones porque no se les brinda, el 52% indicaron estar totalmente de acuerdo que se les debe capacitar de acuerdo a la profesión, el 38% indicaron estar en total acuerdo que el proceso selectivo de personal lo lleve una empresa externa, el 38% mencionaron estar totalmente de acuerdo que el no contar con una manual cause el poco compromiso, el 47% indicaron si sentirse comprometidos con la entidad, el 47% indicaron estar totalmente de acuerdo que no se tiene un buen desempeño por la falta de motivación al personal, el 42% indicaron estar en total acuerdo que el reclutamiento del servidor deba ser de acuerdo a su perfil profesional, el 47% mencionaron que se sienten desmotivados porque no conocen los objetivos de la empresa, el 33% está de acuerdo que existe conflictos entre compañero debido al desconocimiento de la cultura organizacional, el 47% mencionaron estar de acuerdo que debe existir una comunicación respetuosa, el 47% indicaron estar de acuerdo que el no contar con un manual se sobrecarga el trabajo por lo que se sienten desmotivados, el 42% indicaron estar totalmente de acuerdo que no se le brinda un crecimiento profesional de acuerdo a la capacidad y desempeño, el 42% está totalmente de acuerdo estar desmotivado por la alta rotación o falta de estabilidad laboral. Se pudo concluir que personal está teniendo un desempeño bajo, la causa que la conlleva es la falta de conocimiento sobre sus funciones por la falta de un manual en la institución donde especifique las actividades que deben realizar, esto ha ocasionado que se les sobrecargue de trabajo, generándoles estrés y cansancio en el trabajo.

Cedeño (2022) en su tesis para optar la licenciatura en administración de empresas en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador; titulada *Clima organizacional y desempeño laboral: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedernales, año 2020-2021.* Tuvo como objetivo general: analizar el clima

organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedernales, año 2020-2021. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo-cualitativo, alcance descriptivo de diseño no experimental transversal; la población y muestra estuvo constituida por 174 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 31 preguntas, el cual tuvo como resultado lo siguiente: el 51% de encuestados mencionaron que las tareas en la institución siempre están claramente definidas y estructuradas, el 38% indicaron que el exceso de las reglas, detalles administrativos y los tramites algunas veces hacen que impidan que se tomen en cuenta las nuevas ideas, el 56% indicaron que la falta de planificación nunca ha afectado la productividad dentro de la institución, el 59% indicaron que siempre tienen responsabilidades, el 50% indicaron que siempre se les brinda una supervisión adecuada, el 61% mencionaron que nunca hay promociones de ascenso al que se desempeña mejor, el 55% indicaron que nunca se les brinda recompensas por su desempeño, el 64% mencionaron que nunca se le brindan incentivos cuando realizan un buen trabajo, el 48% indicaron que algunas veces se les motiva festejando en alguna ocasión especial, el 47% mencionaron que siempre existe buena comunicación con los compañeros de trabajo, el 50% mencionaron que existe algunas veces buena relación laboral, el 59% mencionaron que siempre existe confianza con los compañeros, el 49% indicaron que los directivos siempre tiene disponibilidad para efectuar una comunicación clara con los trabajadores, el 93% indicaron que siempre existe el trabajo en equipo, el 67% ostentaron que siempre existe una buena atmosfera amistosa y agradable entre jefe y trabajador, el 62% indicaron que la institución se caracteriza casi nunca por mantener un clima agradable, el 71% mencionaron que siempre exigen que haya un rendimiento alto, el 73% mencionaron que existe una presión casi siempre para poder mejorar el rendimiento del personal, el 68% mencionaron que se sienten orgullosos siempre por el desempeño que tienen, el 42% mencionaron que siempre se toman decisiones de manera rápida y fácil, el 100% indicaron sentirse orgullosos de pertenecer a la empresa, el 53% indicaron que su ambiente laboral casi nunca cuenta con buena instalación, ventilación, iluminación, etc., el 38% indicaron que siempre se les brindan los recursos y herramientas necesarias para su trabajo, el 55% indicaron que nunca existen programas de capacitación en temas del desarrollo profesional, el 49% casi nunca se sienten identificados con la misión, visión, entre otro de la institución, el 47% mencionaron que casi nunca su puesto les brinda motivación y satisfacción laboral, el 70% indicaron que siempre realizan sus actividades de forma correcta, eficiente y sin

errores, el 100% indicaron que siempre cumplen con los horarios establecidos registrando puntualidad, el 74% indicaron que casi nunca se anticipan a los futuros problemas, el 66% mencionaron que algunas veces las actividades que realizan les permitan desarrollar sus capacidades al máximo, el 82% mencionaron que la institución casi nunca promueve el desarrollo profesional. La investigación concluyó que el personal está teniendo un buen desempeño; sin embargo, existen factores que les desanima a la hora de realizar sus actividades; específicamente es la falta de motivación lo que está ocasionando que descendan la productividad que tienen; de igual manera, la entidad tampoco les está brindando ningún tipo de incentivos, por lo que está viéndose afectado el compromiso de los trabajadores en la institución.

Martillo (2022) en su tesis para optar la licenciatura en administración de empresas en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador; titulada *Gestión de talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Isidro Ayora, periodo 2021-2022*. Tuvo como objetivo general: analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Isidro Ayora, periodo 2021-2022. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo-cualitativo de diseño no experimental transversal, alcance descriptivo; la población y muestra estuvo constituida por 88 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta-entrevista y el instrumento un cuestionario que constaba de 19 preguntas, el cual tuvo como resultado lo siguiente: el 59% mencionaron que la gestión de talento en la entidad es regular, el 76% mencionaron que es muy importante la gestión de talento dentro de la entidad, el 74% indicaron que la empresa no cuenta con un modelo de gestión de talento, el 48% mencionaron estar de acuerdo que se han realizado el proceso de reclutamiento para ocupar el puesto que tienen, el 58% mencionaron que los procesos de reclutamiento, selección e inducción es bueno, el 86% indicaron que es importante que se conozcan los objetivos y competencias de la entidad, el 61% indicaron estar de acuerdo que el área de gestión de talento realicen evaluación a los trabajadores, el 86% indicaron que el cargo que ocupan si tiene relación con las funciones que se le asignan, el 41% indicaron que la entidad con frecuencia cuenta con las condiciones adecuadas para que puedan desempeñar correctamente sus funciones, el 75% manifestaron tener un nivel alto de desempeño, el 70% mencionaron que tienen un desempeño regular, el 83% mencionaron que la empresa no realiza evaluaciones del desempeño, el 53% mencionaron que no reciben ningún tipo de recompensa o estímulo

por el desempeño, el 59% mencionan que la empresa siempre es un sitio óptimo para laborar, el 100% indicaron que si existe una comunicación adecuada entre los jefes y empleados, el 27% indicaron que el factor que influye en el desempeño es el ambiente de trabajo, el 65% indicaron que rara vez han recibido capacitaciones, el 45% indicaron que les gustaría recibir reconocimiento, ello generara mayor compromiso en ellos, el 30% indicaron que consideran importante que se les brinde remuneraciones justas, equitativas para que mejoren su desempeño. La investigación concluyo que el personal de la municipalidad está teniendo un desempeño regular, la causa que la provoca, es que no se les brindan estímulos por la labor que vienen realizando; así mismo, se ha evidenciado que no se les realiza evaluaciones para poder identificar como es el rendimiento del trabajador, por último, no se les capacita generando que no se logre obtener resultados positivos en los trabajadores.

## **Nacionales**

### **Variable 1: Motivación**

Pusma (2023) en su tesis para optar la licenciatura en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; titulada *Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto post Pandemia COVID 19*. Tuvo como objetivo general: determinar la influencia entre la motivación laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto post pandemia COVID 19. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo constituida por 27 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta-entrevista y el instrumento un cuestionario que constaba de 20 preguntas, los resultados arrojados fueron: el 70% indicaron que muy pocas veces la entidad promueve el desarrollo profesional a través de la capacitación, el 66% indicaron que casi siempre promueve el desarrollo profesional a través de la rotación de puesto, el 85% mencionaron que sienten satisfacción siempre por el trabajo que realizan ya que les permite adquirir conocimiento y poder progresar, el 66% indicaron que casi siempre se sienten satisfechos por las ideas y sugerencias que brindan son tomadas en cuenta, el 70% indicaron que sienten satisfacción personal porque consideran que el trabajo que realizan es útil para ayudar a crecer a la empresa, el 70% indicaron que casi siempre la entidad brindan reconocimiento o recompensas como regalo por el buen trabajo, el 62% mencionaron que pocas veces se les otorga incentivos económicos (bonos, comisiones,

etc.) cuando cumplen con eficiencia las metas, el 55% mencionaron que los incentivos económicos nunca se encuentra de acuerdo al nivel de esfuerzo, el 74% mencionaron que la entidad siempre brindan incentivos no económicos (días libres, cumpleaños, etc.), el 55% indicaron que los incentivos no económico que perciben casi siempre los motiva a mejorar en su desempeño, el 62% mencionaron que los objetivos de la institución siempre son claros, medibles y alcanzable, el 51% indicaron que cumplen siempre los objetivos y metas según lo planeado, el 70% manifestaron que casi siempre cuentan los recursos necesarios para lograr el cumplimiento de objetivos, el 55% mencionaron que la entidad muy pocas veces aprovechan al máximo las competencias de los trabajadores, el 55% manifestaron que casi siempre utilizan la creatividad como competencia para lograr alcanzar las metas, el 100% indicaron que casi siempre consideran que son productivos en el área donde se encuentran laborando, el 55% mencionaron que muy pocas veces logran ser productivos con pocos recursos y menor tiempo, el 77% indicaron que casi siempre han mejorado la productividad con el uso de la tecnología, el 74% mencionaron que el trabajo realizado siempre cumple con los estándares de calidad, el 66% indicaron que la entidad siempre realiza evaluaciones de calidad observando. La investigación concluye que los trabajadores de la municipalidad están teniendo un desempeño regular, a pesar no recibir ningún tipo de motivación, se sienten comprometidos con los metas y objetivos institucionales, sienten también que no son valorados y que no aprovechan la capacidad que tienen para desarrollarse más.

Chiroque (2020) en su tesis para optar la licenciatura en administración en la Universidad Señor de Sipán; Perú; titulada *Motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Tuvo como objetivo general: determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020. La metodología empleada fue de tipo básica cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores nombrados. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 22 preguntas, los resultados fueron los siguientes: el 48% mencionaron estar en desacuerdo que se sientan satisfechos con los beneficios económicos que otorga la entidad, el 48% indicaron estar en desacuerdo sentir satisfacción con la infraestructura donde puedan realizar sus actividades, el 60% mencionaron estar de acuerdo que la entidad cuenta con un manual de funciones que indican las actividades laborales, el 51% dijeron estar en desacuerdo

que el sueldo percibido los motiven, el 74% estuvieron de acuerdo que la entidad les brindan estabilidad laboral, el 68% estuvieron de acuerdo que las jornadas laborales es respetado con la institución, el 62% mencionaron estar de desacuerdo que la gestión administrativa sea de alta calidad, el 40% estuvieron en desacuerdo que exista oportunidades de relacionarse con los compañeros en la institución, el 57% estuvieron en desacuerdo que dentro de la entidad exista privilegios para los trabajadores, el 48% estuvieron en desacuerdo que exista buena comunicación e integración entre los miembros de la municipalidad, el 45% indicaron estar en desacuerdo que en la municipalidad exista posibilidades de desarrollo profesional y personal, el 54% estuvieron en desacuerdo que sientan que alcanzan la autorrealización dentro de la organización, el 25% mencionaron estar de acuerdo, otros indiferentes, otros en desacuerdo que la entidad reconozca la buena labor que realizan, el 42% mencionaron estar en desacuerdo que exista igualdad entre los compañeros, el 40% estuvieron de acuerdo que durante su proceso de selección se realizó un mecanismo optimo, el 48% indicaron estar en desacuerdo que la entidad brinde promociones de ascenso, el 34% manifestaron estar en desacuerdo que se brinden capacitaciones en la entidad de acuerdo a la necesidades de los trabajadores. La investigación concluye que la institución presenta muchas deficiencias que vienen afectando al estado emocional de los trabajadores, esto debido a que no se les esta brindado las condiciones laborales necesarias para que puedan desarrollarse eficientemente; al contrario, se sienten desmotivados porque no se le recompensa por el esfuerzo que vienen realizando, y, además no se preocupan por el fomentar el bienestar en el personal.

Leyva (2023) en su tesis para optar el título profesional en administración de empresas en la Universidad de Huánuco, Perú; titulada *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022*. Tuvo como objetivo general: determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental transversal; la población y muestra estuvo conformada por 45 trabajadores de la municipalidad. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 22 preguntas, los resultados fueron los siguientes: el 46% mencionaron estar de acuerdo que dentro de la municipalidad pueden desenvolverse como profesionales, el 48% estuvieron de acuerdo que sienten que dentro de la municipalidad

pueden obtener experiencia y buenos logros para adquirir nuevos cargos, el 48% indicaron estar de acuerdo sentirse contento que sean felicitados después de cada logro, el 37% mencionaron estar en desacuerdo que se les brinde reconocimiento como premio después de tener un buen desempeño, el 44% indicaron estar de acuerdo que realizan sus labores con entusiasmo desempeñándose de la mejor manera en cualquier puesto asignado, el 35% estuvieron de acuerdo que toman en cuenta sus necesidades para lograr un desempeño óptimo, el 35% no estuvieron ni en acuerdo ni desacuerdo estar satisfechos con las herramientas y materiales que les proporcionan, el 40% estuvieron de acuerdo sentirse conforme con el salario, el 33% indicaron estar de acuerdo que se estimulan los salarios que perciben para generar que continúen en la municipalidad, el 35% indicaron estar de acuerdo que se les otorgan beneficios laborales, el 53% no estuvieron de acuerdo ni desacuerdo que las dificultades que presentan en la municipalidad se asemejen a sus dilemas personales, el 44% no estuvieron de acuerdo ni desacuerdo que la entidad tenga un gran significado personal, el 40% manifestaron estar de acuerdo sentir un vínculo emocional con la entidad, el 42% estuvieron de acuerdo tener un sentido de pertinencia con la institución, el 44% mencionaron estar de acuerdo que su trabajo en la entidad es más por satisfacción, el 40% no estuvieron ni en acuerdo ni desacuerdo que su continuación sea porque no se brinde el mismo reconocimiento económico que otras entidades, el 46% no estuvieron ni en acuerdo ni desacuerdo que al dejar la institución exista pocas opciones de empleos semejantes, el 35% no estuvieron ni en acuerdo ni desacuerdo sentirse culpables si abandonan la institución después de lo que les han brindado, el 40% indicaron estar de acuerdo sentir que la entidad merecen la lealtad plena, el 40% manifestaron no estar en acuerdo ni desacuerdo de no poder dejar la entidad por sentir una obligación hacia sus compañeros. Se concluyó que los trabajadores se encuentran satisfechos de formar parte de la municipalidad, ya que se le brindan los beneficios laborales adecuados, les motivan de distintas maneras, reconocen los esfuerzos que realizan, y todo lo demás, ha influido positivamente en personal elevando su nivel de compromiso y lealtad con la entidad.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Abad (2023) en su tesis para optar el título profesional en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, titulada *Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad Distrital de Chinchao – Huánuco, año 2023*. Tuvo como objetivo general: determinar el desempeño laboral para la mejora

de la gestión sostenible en la Municipalidad Distrital de Chinchao – Huánuco, en el 2023. La metodología empleada fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, diseño no experimental transversal, la población y muestra estuvo conformada por 41 trabajadores de la municipalidad. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 22 preguntas, los resultados fueron los siguientes: el 51% mencionaron que la entidad brindan los implementos como uniformes y útiles para el desarrollo de sus actividades, el 36% estuvieron de acuerdo contar con un entorno favorable para realizar sus actividades, el 32% indicaron estar en desacuerdo que el salario percibido se encuentre a la altura de las actividades desarrolladas, el 61% mencionaron estar de acuerdo que la entidad cumple con los horarios laborales establecidos, el 37% indicaron estar de acuerdo que cuentan con los conocimientos necesarios para ocupar el puesto que tienen, el 34% estuvieron muy de acuerdo que la experiencia va acorde al puesto que ocupan, el 24% manifestaron estar de acuerdo que el estado de salud que manejan les permiten realizar sus actividades sin problemas, el 49% mencionaron estar de acuerdo que la entidad les reconoce por su buen desempeño, el 34% indicaron estar de acuerdo que la entidad les brindan estabilidad y beneficios laborales, el 32% indicaron estar en desacuerdo que su carga laboral valla acorde al puesto que tienen, el 44% indicaron estar de acuerdo de sentirse identificados con la entidad, el 41% estuvieron de acuerdo que manejan buenas relaciones con sus compañeros, el 49% estuvieron de acuerdo que dentro de las áreas de la institución si mantienen el liderazgo, el 37% mencionaron estar de acuerdo que la entidad si brindan oportunidades de desarrollo personal, el 44% indicaron estar de acuerdo que aceptan sin problemas las funciones que se les asignan, el 34% estuvieron de acuerdo que son capaces de adaptarse a nuevos métodos sin ningún problema, el 56% estuvieron de acuerdo que pueden adaptarse a cualquier situación durante el desarrollo de sus actividades, el 36% mencionaron estar muy de acuerdo que los procesos selectivos y de reclutamiento son desarrollados en función a los lineamientos de la entidad, el 41% estuvieron en desacuerdo que reciban capacitaciones acorde a la necesidad del puesto, el 32% indicaron desacuerdo que les realizan evaluaciones personales de manera oportuna, el 46% indicaron de acuerdo que la entidad cumple con las metas presupuestales implantadas, el 36% mencionaron estar muy de acuerdo que las labores que realizan es muy productiva para la entidad, el 49% indicaron estar de acuerdo que optimizan los recursos con los procesos que realizan, el 37% mencionaron estar de acuerdo que los servicios que ofrecen son planificados por la entidad, el 39% indicaron no saber si un ente regulador verifica los servicios que ofrecen, el 32% manifestaron estar

en desacuerdo que los servicios ofrecidos se encuentren en condiciones óptimas, el 44% indicaron estar de acuerdo que los sistemas que manejan en la entidad si están actualizados, el 41% indicaron estar en desacuerdo que los equipos se encuentren óptimas condiciones para realizar sus actividades. La investigación concluyó que la entidad no presenta problemas de desempeño es su personal, puesto que se les brindan todos los beneficios necesarios para poder satisfacer sus necesidades; así mismo, el personal se siente satisfecho y cómodo porque sienten que valoran sus logros que tienen en beneficio de la entidad, lo que generando que influya positivamente en el rendimiento y productividad de los trabajadores.

Mejía (2024) en su tesis para optar el título profesional en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, titulada *Propuesta de mejora de la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cusca, Ancash, 2024*. Tuvo como objetivo general: establecer una propuesta de mejora de la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cusca, Ancash, 2024. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 16 preguntas, los resultados fueron los siguientes: el 65% manifestaron que la entidad siempre tiene implementado las normas de seguridad de forma eficiente, el 62% indicaron que muy pocas veces la institución tiene implementadas las normas de convivencias para fomentar que exista respeto y profesionalismo entre los compañeros, el 57% mencionaron que muy pocas veces son aplicadas las normas de contratación eficientemente, el 75% de colaborados indicaron que siempre brindan la información de manera transparente sobre los tramites que realizan los usuarios, el 82% mencionaron que siempre tienen vocación hacia al servicio, es decir, buscan mejorar de forma continua la calidad en los servicios que ofrecen a los usuarios, el 67% mencionaron que muy pocas veces los eventos de integración incentivan a que puedan mejorar en el rendimiento, el 72% mencionaron que los jefes siempre fomentan el trabajo en equipo con el objetivo de promover un compromiso mayor, el 57% mencionaron que las entidad siempre brinda las condiciones laborales adecuadas, el 82% mencionaron que siempre cumplen con los objetivos institucionales programados de manera eficaz, el 82% indicaron que cumplen los objetivos eficientemente haciendo uso un uso óptimo de los recursos, el 70% indicaron

que siempre demuestran su capacidad de escucha con los demás miembros creando un ambiente favorable, el 77% mencionaron que siempre son muestran empatía y se poniéndose en el lugar de los demás compañeros, el 65% manifestaron que siempre muestran un actitud positiva antes que cualquier situación que se da, a través de la comunicación asertiva, el 100% mencionaron que la entidad nunca emplea técnicas para autoevaluar el desempeño del personal, el 100% mencionaron que nunca se les han evaluado sus competencias, el 100% indicaron que siempre ha evaluado el cumplimiento de metas en función a los objetivos establecidos. La investigación concluyó que la entidad viene cuidando adecuadamente la salud y seguridad del personal, brindándoles todas las condiciones laborales adecuadas y necesarias para que puedan tener un desempeño adecuado, esto ha favorecido a la propia entidad porque los servicios que vienen ofreciendo a los usuarios está siendo eficiente, dado que al estar satisfecho el trabajador se siente más comprometido con los objetivos institucionales.

Herrera (2023) en su tesis para optar la licenciatura en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, titulada *La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2023*. Tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2023. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo-relacional, diseño no experimental-transversal, la población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 16 preguntas, los resultados fueron los siguientes: el 36% mencionaron que a veces el jefe observa las necesidades que se tiene en el puesto en la que se encuentran laborando, el 56% indicaron que casi siempre es necesario que se fomente la mejorar en la productividad en el personal, el 44% indicaron que casi siempre consideran necesario recibir capacitación para mejorar el rendimiento, el 32% indicaron que casi siempre han recibido capacitaciones, el 54% indicaron que la entidad nunca les brinda apoyo económico cuando desean desarrollar diplomados, el 50% mencionaron que las capacitaciones que se realizan a veces se desarrollan en el sitio adecuado, el 38% indico que durante las capacitaciones a veces realizan el seguimiento, el 48% menciono que al termina el proceso de capacitación a veces brindan una evaluación al terminar, el 38% mencionaron que casi siempre logran el objetivo de brindar la capacitación, el 40% manifestaron que casi siempre el trabajo en equipo mejora el desempeño, el 56%

indicaron que casi siempre el practicar la comunicación asertiva mejora el desempeño, el 44% mencionaron que los trabajadores casi siempre son de adoptarse rápidamente a los cambios tecnológicos para la mejora en el desempeño, el 44% indicaron que casi siempre cuentan con los conocimientos idóneo para el desempeño de sus actividades, el 54% mencionaron que casi siempre cuentan con la experiencia necesaria del desarrollo de sus funciones, el 46% manifestaron que las actividades que desarrollan casi siempre son inherentes al puesto ocupante, el 56% mencionaron que casi siempre perciben las prácticas de valores entre los demás miembros, el 46% indicaron que casi siempre cuenta con las capacidades analíticas para desempeñar sus tareas, el 38% manifestaron que casi siempre son persistente durante desempeño de sus labores. La investigación ha concluido que la entidad promueve el desarrollo del personal a través de las capacitaciones, con la finalidad de poder lograr que tengan un buen desempeño en sus funciones; así mismo, se ha encontrado que los trabajadores se encuentran preparados para desarrollar las actividades designadas, identificándose que poseen un nivel alto de buen desempeño.

### **Regional y/o local**

#### **Variable 1: Motivación**

Debido a que no se encontraron estudios a nivel regional en la ciudad de Cañete, se optó por tomar investigaciones de zonas aledañas tales como Lima por ser una de la zona más cercana; pero, solo se encontraron dos estudios por lo tanto se tuvo que tomar de otra ciudad cercana como es Chincha para poder completar la información.

Espinoza & Mayorga (2020) en su tesis para optar en título profesional de licenciada en administración en la Universidad Tecnológica del Perú; titulada *Estudio comparativo de los niveles de motivación y su relación con el desempeño laboral de los servidores bajo los diferentes regímenes laborales de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el 2018*. Tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre la motivación, como consecuencia de los diferentes regímenes laborales, y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el 2018. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental transversal; la población y muestra estuvo conformada por 55 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 12 preguntas, los resultados fueron los siguientes: el 37%

indicaron que el sueldo que perciben casi siempre guarda relación con las tareas realizadas, el 51% mencionaron que cuentan casi siempre con la experiencia necesaria para el puesto, el 37% mencionaron que la entidad no brindando casi nunca promociones de ascenso a otros puestos, el 60% indicaron a veces brindan programas de capacitaciones para el personal, el 70% menciono que tienen conocimiento y dominan siempre las tareas a realizar, el 55% manifestaron que la entidad financia a veces las especializaciones del personal, el 60% indicaron que no se les brindan nunca compensaciones cuando realizan horas extras, el 48% respondieron que los jefes a veces tiene un trato equitativo con rodos los trabajadores, el 57% mencionaron que a veces les brindan estabilidad laboral, el 37% indicaron que casi nunca brindan línea de carrera para que se pueda ascender, el 40% respondieron sentirse comprometidos casi siempre con los objetivos institucionales, el 43% dijeron que casi siempre se encuentra de acuerdo con la cultura institucional. La investigación ha concluido que la entidad no se preocupa por el bienestar del personal, reflejando que no reconocen los esfuerzo que hacen, generando a su vez inestabilidad en el trabajo porque no les brindan oportunidades de crecimiento y provocando que los trabajadores sientan inseguridad en la entidad y así sucesivamente, afectando el estado motivacional del trabajador.

Velásquez (2022) en su tesis para optar la licenciatura en administración en la Universidad de Lima; titulada *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021*. Tuvo como objetivo general: demostrar si existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado, sede Callao, 2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico descriptivo-correlacional y diseño no experimental de carácter transversal, la población y muestra estuvo conformada por 52 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 25 preguntas, los resultados fueron los siguientes: el 100% del personal indican que laboran en la sede del Callao, el 100% se encuentran en el área administrativa, el 55% mencionan que la posición que ocupan es la especialistas, el 55% respondieron que se sienten autorrealizados casi siempre, el 59% mencionaron que casi siempre aspiran a un ascenso, el 53% indicaron que la comunicación casi siempre son funciones estratégicas que ayudan a la institución, el 69% mencionaron que la entidad casi siempre promueven la comunicación interna y externa, el 76% indicaron que casi siempre sienten

seguridad y/o estabilidad laboral, el 63% indicaron que el trabajo que realizan casi siempre tienen valor dentro de la organización, el 51% indicaron que el sueldo percibido casi siempre se encuentra acorde a sus conocimientos y labores que desempeñan, el 82% mencionaron que perciben casi siempre incentivos cuando realizan un trabajo adecuado, el 75% manifestaron que se les brinda reconocimiento casi siempre por sus logros en la empresa, el 61% indicaron que el jefe casi siempre reconoce el buen trabajo que realizan, el 50% indicaron que tienen la capacidad casi siempre de desarrollar las tareas en su puesto, el 63% mencionaron que las capacitaciones casi siempre son necesarias para el desarrollo laboral, el 94% indicaron que se respeta y cumple siempre el horario establecido, el 51% respondieron que las responsabilidades asignadas casi siempre tienen un alto grado, el 63% indicaron que cumplen siempre con las actividades que se encuentran planificadas para lograr el alcance de metas, el 73% indicaron que antes de empezar sus labores casi siempre lo planifican, el 50% consideran que son eficaces siempre en el desempeño de sus funciones, el 57% mencionaron que casi siempre conocen como está yendo su desempeño, el 51% indicaron que desarrollan continuamente siempre sus habilidades, el 65% mencionaron que consideran que tienen las habilidades necesarias siempre para idear planes de mejoras en la empresa, el 51% mencionaron que casi siempre evalúan su rendimiento constantemente, el 57% indicaron que casi siempre la evaluación 360 es la que se emplea para evaluar. La investigación ha concluido que el personal de la institución se encuentra motivado y satisfecho con las oportunidades que se les brinda, ya que la entidad en todo momento está al cuidado del personal, valorándolos por el esfuerzo que realizan a través de incentivos, reconocimiento; todo eso ha beneficiado a la misma institución porque está influyendo positivamente en el rendimiento del trabajador.

Coronado (2023) en su tesis para optar la licenciatura en administración y Finanzas en la Universidad Autónoma de Ica; titulada *Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023*. Tuvo como objetivo general: determinar el grado de influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico descriptivo, nivel explicativo y diseño no experimental correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 80 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 44 preguntas, los resultados fueron los siguientes: el 56%

mencionaron que los objetivos que tiene establecido la institución siempre van en función a la misión, el 52% indicaron que los objetivos siempre contribuyen a que se logre cumplir la misión, el 48% indicaron que los objetivos y metas casi siempre responde a la necesidad de la organización, el 53% mencionaron que las metas y objetivos que se han trazado siempre se les comunica, el 50% indicaron que siempre son empleados criterios para determinar el PEI y POI, el 33% manifestaron que participan siempre en la formulación del plan de gestión, el 72% indicaron que los jefes siempre se involucran en las actividades que plantea la entidad, el 53% mencionaron que las capacitaciones que se brindan siempre responde a la necesidad, el 53% indicaron que les brindan siempre los recursos necesarios para que puedan cumplir con los objetivos, el 55% respondieron que se les asigna siempre las funciones respetando la jerarquía en la institución, el 58% respondieron que las divisiones de los trabajador siempre ayuda contribuyendo a que se logre los objetivos, el 46% manifestaron que el organigrama institucional siempre son difundidas claramente, el 57% indicaron que la dirección siempre cumplen sus funciones responsablemente, el 47% indicaron que se les comunica siempre cuando va a ver algún cambio o propuestas nuevas en la gestión, el 63% mencionaron que siempre existe una comunicación afectuosa respetando la jerarquía, el 47% indicaron que la dirección siempre fomenta el trabajo grupal y que exista buenas relaciones interpersonales, el 62% indicaron que siempre se les brinda la confianza de poder crecer profesionalmente, el 66% indicaron que la dirección asume siempre un liderazgo responsablemente, el 66% manifestaron que las actividades a desarrollar siempre se coordinan antes con el jefe, el 75% indicaron que cuando realizan una labor desconocida siempre los orientan los jefes, el 52% respondieron estar conformes siempre con la evaluaciones de desempeño que realiza la entidad, el 47% indicaron que se brinda casi siempre una retroalimentación para poder mejorar continuamente, el 56% mencionar que siempre los jefes promueven el autoaprendizaje, el 48% manifiestan que siempre recién compañía de sus jefes, el 55% respondieron que las actividades que realizan siempre admite que puedan desarrollar sus habilidades y capacidades, el 60% mencionaron que la entidad siempre colabora a que puedan lograr sus objetivos y metas individuales, el 61% indicaron que el trabajo que realizan siempre brinda una oportunidad de crecimiento profesional, el 71% dicen que las capacitaciones que perciben siempre influyen de manera positiva en su motivación, el 78% indicaron que cumplen de manera eficiente con sus funciones, el 46% indicaron que les otorga siempre estímulos cuando logran cumplir las metas, el 48% respondieron que sus opiniones siempre se toman en cuenta, el 52% se siente identificado siempre con las

políticas institucionales, el 42% mencionaron que las políticas casi siempre son difundidas, el 52% respondieron que siempre están bajo supervisión y asesoramiento por los superiores cuando hay incertidumbre, el 50% contestaron que siempre reciben retroacción para que puedan mejorar en su desempeño, el 58% respondieron que dentro del ambiente laboral siempre existe confianza y compañerismo, el 61% indicaron que manejan siempre un ambiente respetuoso, el 61% indicaron que establece siempre buenas relaciones interpersonales, el 41% indicaron que la remuneración percibida caso siempre satisfacen sus necesidades, el 42% respondieron que les brindan siempre los beneficios sociales según estipula la ley, el 41% indicaron que les brindan casi siempre seguridad laboral en su centro de trabajo, el 45% indicaron que manejan siempre un clima laboral adecuado, el 46% mencionar que cuenta siempre con un ambiente físico bueno para su desempeño. La investigación ha llegado a la conclusión que la municipalidad está teniendo una gestión eficiente y el personal que se encuentra laborando se encuentra a gusto, debido a que se les brinda todas las comodidades necesarias que permiten que el trabajador pueda tener un desempeño adecuado; de igual forma, los beneficios que se les otorgan los motiva a que sigan formando parte de la institución.

### **Variables 2: Desempeño laboral**

Debido a que no se encontraron estudios a nivel regional en instituciones municipales, se optó por tomar investigaciones en instituciones públicas tales como hospitales porque también brindan servicios a los usuarios y pertenecen al sector público.

Joaquín (2023) en su tesis para optar la licenciatura en administración en la Universidad Nacional de Cañete, titulada *Comunicación interna y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de los servicios básicos de salud Cañete - Yauyos*, 2022. Tuvo como objetivo general: determinar de qué manera la comunicación interna se relaciona con el desempeño laboral del personal de la sede administrativa de los Servicios Básicos de Salud Cañete -Yauyos 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativa-deductivo, básica descriptiva, no experimental-transversal; la población y muestra estuvo conformada por 100 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 30 enunciados, los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 35% indicaron que los mensajes que emite el supervisor siempre se entienden, el 37% indicaron que cuando no es claro los mensajes a veces termina por afectar las labores que realizan, el 47% mencionaron que sus opiniones casi siempre son consideradas para la toma de las decisiones, el 33% mencionaron que los superiores a

veces realizan reuniones para conocer los problemas e inquietudes que se puedan generar, el 35% manifestaron que siempre conocen las misión y visión de la entidad, el 36% mencionaron que conocen siempre los valores de la institución, el 39% mencionaron que los jefes a veces comentan los objetivos estratégicos de la organización, el 35% indicaron que casi siempre cuando se tiene conocimiento de la misión y visión identifica más al trabajador, el 46% indicaron que los jefes siempre comunican claramente las funciones que tienen que realizar, el 32% manifestaron que casi siempre conocen los procedimientos de sus actividades en la institución, el 50% mencionaron que conocen casi siempre la estructura de la organización, el 33% respondieron que el MOF a veces contiene información de manera sobre la actividades a desempeñar, el 52% indicaron que la confianza siempre permite que exista una mejor comunicación con los demás miembros cuando desarrollan una actividad, el 39% mencionaron que casi siempre hay coordinación con los equipos de trabajo, el 35% mencionaron que entre los grupos de trabajo casi siempre se tienen una buena comunicación, el 35% mencionaron que se les brindar casi siempre los recursos y materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades, el 43% indicaron que desarrollan sus actividades casi siempre en el tiempo que se les establece, el 52% mencionaron que a veces sufren dificultades durante el desarrollo de sus tareas, el 33% indicaron que los recursos y materiales que se les brinda a veces son suficientes para que puedan hacer sus labores, el 44% manifestaron que casi siempre se logran cumplir las metas que se establecen en la entidad, el 48% manifestaron que casi siempre llegan a cumplir las actividades que les son asignadas, el 47% indicaron que casi siempre el trabajo que realizan ayuda a alcanzar los resultados, el 35% mencionaron que los jefes siempre les orientan al cumplimiento de los objetivos, el 36% mencionaron que comprenden siempre de forma clara las indicaciones que se les brinda, el 46% indicaron que se adaptan casi siempre de forma fácil a los cambios que puedan darse, el 34% mencionaron que la entidad a veces realiza capacitaciones que les ayuda a fortalecer los conocimientos, el 47% manifestaron que sus compañeros casi siempre cuentan con los conocimientos adecuados para el ejercicio de sus labores, el 42% indicaron que sus colegas casi siempre están involucrados en las actividades de la institución, el 47% indicaron que casi siempre son responsables con las actividades que desarrollan, el 39% mencionaron que a veces se encuentra satisfechos por la importancia que les da la organización. La investigación ha concluido que dentro de la organización los trabajadores si logran tener buenas relaciones con los demás compañeros, permitiéndoles que puedan tener un buen rendimiento como equipo; sin embargo, aun presentan ciertas

dificultades ya que no se le brinda al cien por ciento los recursos y materiales para optimizar el desarrollo de sus funciones, también, el que no se les brinde capacitaciones constantes está afectando en el estado emocional generando cierta insatisfacción.

Sánchez et al. (2023) en su tesis para optar la licenciatura en administración en la Universidad Nacional del Callao, titulada *El clima organizacional, su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola – Cañete – Lima 2022*. Tuvo como objetivo general: determinar la influencia existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del hospital Rezola – Cañete - Lima 2022. La metodología empleada fue básica descriptiva, no experimental transversal, enfoque cuantitativo; la población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 24 enunciados, los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 50% mencionaron que el área casi siempre fomenta capacitaciones, inducciones y desarrollo para los trabajadores, el 40% mencionaron que siempre existe un liderazgo que los guíe, motive y oriente, el 53% indicaron que siempre hay un respeto estricto entre jefes y trabajadores, el 40% indicaron que las autoridades siempre se preocupan por fomentar un ambiente saludable para lograr alcanzar los objetivos establecidos, el 40% mencionaron que casi siempre el área implementa políticas de atención, el 40% indicaron que siempre fomentan actividades benéficas que permita que en los colaboradores identificarse con las metas, el 40% mencionaron que casi siempre el área busca fortalecer a sus colaboradores que se identifiquen con la entidad para lograr niveles óptimos en su desempeño, el 40% indicaron que los jefes casi siempre promueven la confianza en los colaboradores para que estos se involucren, el 36% mencionaron que la entidad siempre se preocupa por escuchar las obligaciones de los trabajadores, el 33% manifestaron que casi siempre existe una comunicación asertiva que llega a todos los trabajadores, el 36% mencionaron que los colaboradores siempre se comunican informalmente en el área, el 50% indicaron que casi siempre se proponen políticas de desarrollo para motivar a los miembros, el 40% indicaron que casi siempre cuentan con personal capacitado, el 50% indicaron que las autoridades casi siempre promueven el desarrollo de intelecto de los trabajadores, el 36% indicaron que los empleados siempre tienen el deseo de ampliar el desarrollo de sus destrezas y habilidades, el 43% indicaron que casi siempre se promueve las buenas relaciones entre compañeros, el 46% mencionaron que casi siempre existe un grado de

responsabilidad alto, el 43% indicaron que casi siempre los jefes deben realizar actividades que fortalezcan las relaciones personales, el 40% manifestaron que casi siempre brindan seguridad laboral y salud física, el 43% mencionaron que casi siempre los quipos y materiales se encuentran en óptimas condiciones para el desarrollo de sus actividades, el 60% dijeron que casi siempre se cuenta con una visión y misión institucional, el 43% mencionaron que el área cuenta con un POI, EL 46% indicaron que el área siempre mantiene las instalaciones e infraestructura en un adecuado estado, el 40% mencionaron que casi siempre diseñan e implementan programas preventivos para mantener los equipos. La investigación ha concluido que la entidad promueve en todo momento el desarrollo de los trabajadores, otorgándoles la confianza para que puedan realizar sus actividades eficientemente; cuidan cada aspecto y condiciones en la institución para que los empleados puedan tener todo lo necesario a la hora de ejecutar sus tareas y no perjudicarlos.

Paisig (2021) en su tesis para optar la licenciatura en administración en la Universidad Peruana los Andes, titulada *El Proceso de Coaching y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio – Cañete, periodo 2019*. Tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre el proceso de coaching y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio – Cañete, periodo 2019. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por 27 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que constaba de 38 preguntas, los resultado obtenidos fueron los siguientes: el 77% de trabajadores son del género femenino, el 55% tiene de los 41 años a más, el 51% son casados, el 40% tienen el nivel de estudio universitario, el 70% se encuentra laborando de 10 años a más, el 66% indicaron estar de acuerdo que conocen las funciones dentro de la entidad, el 59% estuvieron de acuerdo que manejan una actitud adecuada cuando atienden al usuario, el 59% manifestaron estar en total acuerdo que brindar una buena atención es esencial, el 63% indicaron estar de acuerdo que la comunicación que brindan es asertiva, el 63% mencionaron estar de acuerdo que sean evaluadas las contrataciones que realiza la entidad, el 44% estuvieron de acuerdo que cuidan las áreas verdes de la entidad, el 59% estuvieron de acuerdo que cumplen con los parámetros de seguridad, el 55% indicaron estar de acuerdo que sus colegas poseen habilidades de poder asumir una responsabilidad, el 51% mencionaron estar de acuerdo que asumen la

culpabilidad cuando desarrollan una tarea deficiente, el 66% mencionaron estar de acuerdo que realizan sus actividades sin ningún tipo de exigencia previo, el 55% mencionaron estar de acuerdo que existen tardanzas en el trabajo, el 48% indicaron estar de acuerdo que esperan que el director les exija para que realicen sus tareas, el 59% mencionaron estar de acuerdo que de tomar una decisión se consulte al director, el 70% estuvieron de acuerdo que cuando desarrollar una tareas pueden solicitar apoyo del supervisor, el 48% estuvieron de acuerdo que la información siempre se le brinda a tiempo, el 44% manifestaron estar e acuerdo que reuniones en la entidad son frecuentes para realizar tareas en conjunto, el 51% indicaron estar de acuerdo que se adaptan a los cambios que hay en organización, el 59% mencionaron estar de acuerdo que los colegas muestran cordialidad con el resto de miembros, el 40% estuvieron de acuerdo que sus labores son terminadas a tiempo, el 33% estuvieron indecisos en que sus labores de los demás compañeros sean rechazadas, el 55% indicaron estar de acuerdo que cumplen con las tareas que se les asigna, el 55% mencionaron estar de acuerdo que existen reclamos por parte de los usuarios cuando dejan alguna tarea pendiente, el 33% indicaron estar indecisos y de acuerdo que ha habido rechazo por parte de los superiores antes algunas tareas realizadas, el 40% indicaron estar de acuerdo que ha habido reclamos por la atención que brindan, el 55% mencionaron estar de acuerdo que la entidad cumplen con las metas establecidas, el 63% estuvieron de acuerdo que cuando culminan el día terminan sus labores, el 44% estuvieron en total acuerdo que pueden aplicar sus conocimiento en el puesto que laboran, el 33% indicaron estar de acuerdo que se capacitan de manera frecuente, el 55% manifestaron estar en total acuerdo que deben capacitarse más para el pueste desempeñado, el 74% indicaron estar de acuerdo que tienen buena presentación, el 59% indicaron estar de acuerdo que ante alguna situación complicada apoya a poder resolverlos, el 63% indicaron estar de acuerdo que tienen la capacidad e poder adquirir información nueva, el 48% estuvieron de acuerdo que son capaces de solucionar tareas complejas sin ayuda de un superior, el 70% estuvieron de acuerdo que la entidad busca que se disminuya las controversias, el 70% indicaron estar de acuerdo que sus compañeros son colaboradores, el 44% estuvieron en total acuerdo que son creativos a la hora de querer solucionar algo en su entono, el 51% indicaron estar de acuerdo que a pesar de tener una actividad que exceda sus capacidades lo culminan, el 51% mencionaron estar de acuerdo que se encuentran dispuestos a ayudar cuando hay actividades extras. La investigación ha llegado a concluir que la entidad cuenta personal capacitados que vienen desarrollado bien sus funciones, debido a que se encuentran en

constantes aprendizaje y capacitación, está influyendo en que tengan un desempeño eficiente, favoreciendo a que la organización logre cumplir todas sus metas establecidas.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable 1: Motivación laboral**

La motivación laboral se refiere al conjunto de factores internas o externas que influyen en el comportamiento del trabajador, impulsándolos a realizar sus funciones y tareas de manera eficientemente; guarda estrecha relación con el desempeño, ya que va a depender del grado de motivación en el que se encuentre el personal para lograr que se alcancen los objetivos organizacionales. La motivación puede condicionarse de acuerdo a cada persona, estas pueden ser intrínsecas o extrínsecas. (Nolazco et al., 2021)

Del mismo modo, la motivación en las organizaciones es considerada como un conjunto de fuerzas que impulsa el interior de una persona hacia un comportamiento peculiar, orientado siempre hacia metas; es considerada como un proceso individual, el cual, influyen y guarda estrecha relación con el desempeño y satisfacción de los trabajadores con la empresa, por tal motivo, las empresas buscan influir en el estado motivacional del trabajador para lograr una alineación entre ambas partes. (Puma & Estrada, 2020)

#### **Importancia**

La motivación juega un rol muy importante dentro de una empresa, de eso va a depender que dirección tome el personal, independientemente del enfoque de la entidad, motivar al capital humano va orientar a que exista un funcionamiento eficiente en las mismas. Para que la motivación tenga éxito, deberán encontrarse alineados los intereses personales del trabajador con las de la empresa, porque esto generara mayor compromiso e interés hacia los objetivos institucionales; en consecuencia, lo que busca el empleado es satisfacer sus necesidades a través de las necesidades de la empresa, sino logra ello esto, perdería el interés afectando el desempeño que tienen (Chóez & Vélez, 2021)

#### **Factores que influyen en la motivación laboral:**

Según los autores Parrales et al. (2022) manifiestan que los factores que influyen en la motivación son los siguientes.

- **Sitio de trabajo:** Es el espacio en la que los trabajadores desarrollaran sus actividades, es muy importante fomentar que se sientan cómodos,

motivados para que puedan realizar sus tareas de manera óptima, si las mismas no se encuentran en las condiciones adecuadas terminaría por afectar el estado emocional del trabajador.

- **Ambiente laboral:** Es la percepción del ambiente donde desarrollaran y coexisten con las personas; es importante, porque se sabe que en una empresa existen diferentes personalidades y es fundamental que los jefes fomenten un ambiente tolerante, agradable y positivo para lograr una buena convivencia entre los compañeros de trabajo.
- **Condiciones en el trabajo:** Las condiciones es el factor primordial que influyen en la motivación del trabajador, son los que pueden generar mayor satisfacción o insatisfacción en el colaborador, dentro de las cuales se puede tener los incentivos, bonos, y, más que la retribución es el gesto que pueda tener la organización con ellos.

### **Dimensión 1: Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca es un sentimiento que es inherente y propio de la persona, lo que los lleva a desarrollar su trabajo por simple placer y no por alguna razón externa, existen tres tipos de motivación que se encuentran relacionados a la conducta, una de las cuales es la competencia donde el individuo tiene la necesidad de sentirse capaz de identificar las tareas que puede ejecutar adecuadamente; el segundo es el deseo de ser reconocido y aceptado por su entorno; y, la autonomía que es el sentimiento de sentirse libres de realizar tareas que seleccionen (Gerena, 2020).

Ambos tipos de motivación se encuentran orientados a satisfacer las necesidades laborales, sin embargo, los factores intrínsecos son los que producen satisfacción personal, ya que al ser inherentes a la persona estas estimulan la capacidad del trabajador frente a sus labores, elevando su nivel motivacional; dichos factores son: la responsabilidad, crecimiento o desarrollo profesional, reconocimiento, el logro, entre otros (Calle, 2021).

Cabe resaltar que los factores motivacionales intrínsecos son los que generan satisfacción y estas se encuentran asociadas las actividades específicas que ejecutan los trabajadores, ellas se clasifican en la necesidad de logro, promoción, crecimiento, etc. Es importante lograr la satisfacción en el personal, porque esta influenciara positivamente en la productividad y desempeño (Arana & Huairé, 2020).

La motivación intrínseca es aquello que nacen del interior de una persona, es el comportamiento que toman impulsado por factores externos, cuyo único fin es poder satisfacer los deseos que tienen, pero estas no son materiales sino es más el de sentirse autorrealizados y disfrutar de un trabajo con el solo hecho de hacerlo.

### **Indicador 1: Desarrollo profesional**

Se entiende por desarrollo profesional al proceso de formación y aprendizaje que se da de manera continua a lo largo del tiempo, lo que busca la persona es sentirse autorrealizado y crecer significativamente en el ámbito laboral; esto es una fuente de motivación muy importante, porque genera satisfacción en el trabajador al haber logrado alcanzar sus objetivos personales (Loaiza & Andrade, 2021).

Así mismo, el desarrollo profesional ayuda a fortalecer y mejorar las capacidades, habilidades, conocimiento, etc. en los trabajadores, ya que debido al deseo de que tienen de superación laboral, siempre están en constante formación y capacitación conllevándolos a que tengan un mejor rendimiento, sean más eficientes y eficaces en su centro de trabajo (Bonal et al., 2020).

Hoy en día, las personas buscan superarse y crecer individual, profesional y laboralmente, por ello, siempre se encuentra en un proceso de formación permanente, actualizando sus conocimientos y adquiriendo nuevas habilidades que perfeccionen el desarrollo de sus desempeños profesionales. El trabajador lo que busca es sentir que forma parte de un entorno laboral estable, que le permita concretar sus propósitos personales para lograr sentirse autorrealizado (López et al., 2021).

El desarrollo personal es el deseo que tiene todo trabajador de poder crecer profesionalmente dentro de una organización, lo que buscan es poder mejorar su línea de carrera a través de la adquisición de habilidades y experiencias nuevas y puedan ser de ayuda para el logro de los objetivos; así mismo, ello influirá positivamente porque permitirá que mejoren sus desempeños contribuyendo al crecimiento sus carreras.

### **Indicador 2: Promoción laboral**

Se entiende por promoción laboral a la oportunidad que se le brinda al trabajador de tener un ascenso, eso a raíz de los méritos objetivos que ha logrado en la organización, para lo cual deberán cumplir ciertos elementos necesarios que los requiera el puesto, factores como la personalidad y actitud; además debe poseer conocimientos y aptitudes

necesarias para poder desarrollarse en el puesto de confianza que se le esté otorgando (Fabregat, 2021).

Sin embargo, actualmente existe mucha discriminación cuando se trata de brindar una promoción laboral al empleado, muchas veces resulta difícil ya que a pesar de que tengan un desempeño eficiente y logren alcanzar las metas que establecen las organizaciones, dar un salto a un puesto que requiera mayor responsabilidad es casi imposible, muchas veces factores como el género, edad, sexo influyen cuando se quiere tomar una decisión de esta magnitud, por lo que, al final terminan por no brindar dichas oportunidades a los trabajadores (Sánchez et al., 2021).

Por último, se puede decir que la promoción laboral y/o ascenso es una estrategia de incentivo que va mucho más allá del tema monetario, por eso, está guarda una estrecha relación con la motivación; se puede decir, que la falta de las mismas puede ocasionar desmotivación y descontento en el personal, conllevándolos al fracaso por haberse quedado en un mismo puesto. Esto a su vez terminaría por afectar a la organización, ya que generaría que exista mucha rotación de personal por la insatisfacción que sienten los trabajadores (Macías & Vanga, 2021).

La promoción laboral o ascenso es el procedimiento por el que pasa un trabajador, donde este es movido jerárquicamente a un puesto superior, permitiéndole que pueda avanzar profesionalmente en su carrera, tenga mayor responsabilidad e inclusive un salario más elevado.

### **Indicador 3: Satisfacción personal**

La satisfacción personal es definida como la actitud que tiene el trabajador frente a su puesto de trabajo, ellas pueden encontrarse relacionadas a factores internos propias del puesto que ocupan o factores externos que son los que influyen significativamente en el nivel de satisfacción laboral; cuando estas variables dejan de ser fomentadas generan una afectación en el desarrollo y satisfacción del personal, repercutiendo en su desempeño (Cabay et al., 2022).

De igual manera, la satisfacción personal es considerada una disposición psicológica que influye en la conducta del trabajador, en donde si el personal siente satisfacción por su lugar de trabajo tendrá una conducta positiva, logrando resultados positivos; pero, si fuese lo contrario provocaría un comportamiento desfavorable,

ocasionando el abandono del personal, viéndose perjudicada la empresa por su gestión ineficiente (Torres & Cantú, 2020).

Se concluye que, la satisfacción personal se refiere al estado emocional positivo que tiene el colaborador proveniente de la percepción que tiene de las experiencias laborales en una empresa. Es importante resaltar que las empresas deben buscar la satisfacción en el trabajador, porque esto originaría que exista mayor compromiso con la empresa y se logre un mejor rendimiento, eso a su vez ayudaría a que la organización obtenga resultados efectivos (Isuiza et al., 2023).

### **Dimensión 2: Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca es el resultado proveniente de factores externos que influyen en el comportamiento del trabajador, son variantes ajenas a la persona que controlan la conducta, dentro se encuentra los incentivos, los premios, recompensas, el castigo y la presión social que provienen de la organización; va a depender de eso para que el empleado sienta alineación o indiferencia con la empresa (Gerena, 2020).

Este tipo de motivación también se le conoce como factores higiénicos, son de carácter externo por lo que no se tienen control de ellos, dentro de las cuales se encuentran catalogadas las relaciones interpersonales, la política empresarial, la salud laboral, el salario, reconocimiento, las condiciones laborales, etc., tales factores carece de influencia positiva en la motivación, dado que, al no cubrir las necesidades más importantes del personal terminan por generar insatisfacción en el trabajo (Arana & Huaire, 2020).

En conclusión, la motivación extrínseca es aquello que es generada por influencias que son externas a la persona, son factores que pueden encontrarse durante del desarrollo de las tareas y son quienes pueden influenciar en el resultado de las mismas; tanto la motivación intrínseca como extrínseca son motivaciones que pueden llegar a lograr influir negativamente como positivamente, eso va a depender de los intereses que tengan los colaboradores (Márquez, 2021).

### **Indicador 1: Relaciones interpersonales**

Para comenzar, se puede decir que los seres vivos son sociales por naturaleza y buscan interrelacionarse con la sociedad. Ahora bien, las relaciones interpersonales hacen que suceda ello, ya que permiten que las personas puedan interactuar socialmente poniendo en práctica sus habilidades para formar relaciones cercanas y a través de una

comunicación adecuada se pueda lograr incrementar la confianza con los demás individuos (Londoño & Mejía, 2021).

Así mismo, las relaciones interpersonales pueden definirse como la interacción recíproca que se dan entre una o más personas, donde se va formando una relación a través de la comunicación asertiva; así mismo, se puede entender como el arte de poder relacionarse con los demás individuos respetando sus derechos y pensamientos, mostrando empatía, tolerancia, etc., este suceso se va dando a lo largo de la vida y es fundamental si se quiere lograr alcanzar objetivos (Ramírez & Tesén, 2022).

Es sumamente trascendental resaltar la importancia que constituye fomentar buenas relaciones interpersonales en las organizaciones, estas juegan un papel esencial si se quiere lograr alcanzar los objetivos institucionales; se conoce que en las empresas conviven múltiples personalidades, cada uno con diferente punto de vista, pensamientos, ideas, etc., las cuales pueden jugar en contra si no se logra formar una buena relación entre compañeros, influyendo negativamente en el desempeño (Hanco et al., 2021).

### **Indicador 2: Salario**

El salario también se le conoce como sueldo o remuneración, suele identificarse así al pago monetario que perciben los trabajadores a cambio de la prestación de sus servicios a la empresa que los emplea, este monto del sueldo que se otorga no puede ser menor a lo que se encuentra estipulado según ley de cada país, ya que por derecho le corresponde a cada trabajador (Gaspar et al., 2020).

Además, es una forma de pago que se les otorga a los trabajadores derivadas de las actividades que desarrollan en una empresa, es más como una compensación que cobran por el desempeño que tienen a favor de las necesidades de la organización; este pago le corresponde por derecho por los servicios que ofrecen y el empleador está en la obligación de otorgarlos (Villaruel & Medina, 2022).

A pesar de que el salario es considerado una fuente de motivación en el personal, actualmente los profesionales no consideran que sea lo primordial, lo que buscan hoy en día es que les ofrezcan mejores beneficios que puedan satisfacer sus necesidades; como, por ejemplo, brindar mayor flexibilidad en los horarios, además de oportunidades de desarrollo profesional, pero, eso no quita ni disminuye la importancia que tienen los salarios (Lourenço, 2021).

### **Indicador 3: Incentivos laborales**

Los incentivos laborales hace referencia a los beneficios que se distribuyen a los trabajadores por haber logrado alcanzar los objetivos institucionales, esto es un tipo de compensación que se les brinda muy aparte del salario percibido, el cual, sirve como estrategia para impulsar a los empleados que son mucho más productivos y eficientes; existen dos tipo de incentivos económico y no económicos, ambos influyen en la motivación uno más que otros, por lo que, es necesario de aquello si se quiere lograr obtener bueno resultados en el desempeño del trabajador (Dávila et al., 2022).

En ese sentido, las empresas usan esta estrategia de los planes de incentivos para lograr que el personal pueda incrementar su productividad y compromiso, porque ayudarían generando una ventaja competitiva en los niveles de producción; así mismo, es un elemento esencial que influye en la satisfacción del personal impulsándolos a que tomen una dirección alineados a los fines que persigue la institución (Montero et al., 2020).

Es necesario recalcar la importancia de cuidar al capital humano si se quiere lograr una ventaja competitiva en el mercado; los incentivos son fundamentales porque juegan un rol esencial que ayuda a determinar el comportamiento que tendrá el trabajador, ya que, al ser los incentivos fuente principal de motivación genera que los trabajadores aumenten su rendimiento, encaminándolos a que contribuyan en el alcance de las metas empresariales (Andrade et al., 2021).

### **Indicador 4: Reconocimiento**

El reconocimiento laboral es el criterio empleado por las organizaciones para definir que un trabajo este bien hecho o que el individuo es un trabajador bueno y esencial, es una práctica que se da comúnmente donde se afirma lo valioso que es el trabajador para la empresa frente a los demás, este es un tipo de motivación que genera satisfacción, pero no necesariamente puede conseguir que el colaborador sienta que ha llegado a la autorrealización (Zangaro & Szlechter, 2022).

Así mismo, el reconocimiento es una necesidad que proviene de la condición propia de la persona, son acciones que estimulan y motivan innatamente a satisfacer las necesidades; sin embargo, el reconocimiento no es suficiente si solo se agradece o se da un apretón de manos, si se quiere lograr un efecto positivo en el colaborador estas tienen

que complementarse con ciertas condiciones que deben otorgar los jefes; por ejemplo, brindarles la herramientas necesarias, facilidades que les ayuden a simplificar sus tareas, estar presentes cuando requieran de su apoyo, etc. (Mezzadri, 2021).

Este, además es considerado un proceso en el que se avalúan las funciones que realizan los trabajadores en relación a los esfuerzos realizados en beneficio de la empresa, donde estas mismas reconocen los resultados alcanzados por el personal en su entorno laboral; es decir, es la valorización al trabajo bien realizado por parte de las organizaciones (Angulo et al., 2021).

### **Indicador 5: Recompensa**

La recompensa es un producto que se obtienen de los esfuerzos que realiza un empleado en su centro de labor, es un contingente que ayuda a evitar que exista el estrés en el trabajo; es más como un modelo persona – ambiente en donde ambas interactúan en el contexto empresarial, evaluando el balance entre el esfuerzo y las recompensas que perciben, de no haber un balance entre ambas partes terminaría por ocasionar el estrés en el personal, perjudicando que puedan tener un buen desempeño (Mieles, 2020).

Así mismo, las recompensas son importantes porque son consideradas incentivos motivacionales, el dinero no solo sirve como motivación para mejorar el desempeño, los planes de recompensas ayudan también que el trabajador se esfuerce más, tengan mayor compañerismo y dedicación para lograr el alcance de las metas, es por eso que las organizaciones deben establecer sistemas de recompensas, como premios, bonos, entre otros, para lograr influir en el rendimiento del personal (Ponce et al., 2023)

En relación a las recompensas, las empresas deben tener en cuenta la forma en la que deben estimular a los trabajadores para que logren alcanzar buenos resultados, porque mientras más perciban estímulos como incentivos o recompensas, mayor será el grado de satisfacción, motivación y por ende influirá en el clima laboral favoreciendo en su productividad dentro de la empresa (Sánchez et al., 2024)

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Se define por desempeño laboral a la forma en la que los trabajadores cumplen sus labores asignadas eficientemente en el puesto que ocupan, donde emplean sus habilidades, capacidades, conocimientos, etc., para lograr el alcance de los objetivos fijado. Para poder medir el rendimiento del personal, es necesario emplear el método de

evaluación, ya que permitirá identificar los niveles de excelencia o fallos en el personal para intentar mejorarlos (González & Vílchez, 2021).

El desempeño laboral es el resultado eficaz del comportamiento de los colaboradores ante alguna tarea o actividad asignado, siendo este un factor fundamental en la organización para lograr ser competitiva en el mercado; el desempeño se encuentra ligadas a características de los trabajadores (habilidades, capacidades), el cual, se miden a través de una evaluación para identificar si el personal es productivo y eficiente (Bautista & Cienfuegos, 2020).

Según manifiesta Márquez (2020) nos dice que existen algunos factores que influyen significativamente en el desempeño laboral, estas son las siguientes:

- **Satisfacción en el trabajo:** Esto hace referencia a la naturaleza propia del área de trabajo, es importante que el personal se sienta cómodo en el lugar donde se encuentra desarrollando sus actividades, esto generara que pueda desenvolverse adecuadamente.
- **Equipos de trabajo:** El reunirse y trabajar en conjunto ayudara a que puedan interactuar y cohesionarse como equipo, surgiendo que se creen relaciones que generen satisfacción y ayuden a lograr que se obtengan resultados positivos.
- **Autoestima:** La autoestima es un factor importante que debe cuidarse, ya que de ella va a depender la actitud que pueda tomar el trabajador frente a los problemas.
- **Capacitaciones:** Para lograr que el personal tenga un desempeño eficiente, es esencial que estén en constante aprendizaje y formación, es por ello, que las empresas deben brindar capacitaciones constantemente.

Se puede concluir, que el desempeño laboral es la capacidad que tienen los trabajadores de poder producir, elaborar o desarrollar un trabajo de forma eficaz, en donde con poco esfuerzo, tiempo y empleando el adecuado uso de los recursos puedan lograr alcanzar resultados positivos y de calidad (Chagray et al., 2020).

### **Dimensión 1: Eficiencia**

Cuando se habla de eficiencia, se entiende que es la capacidad de poder disponer de algo o alguien para lograr alcanzar determinados objetivos; es decir, conseguir el

máximo beneficio en un tiempo adecuado y optimando el uso de los recursos y materiales, así mismo, se puede definir a la eficiencia como aquella relación entre el costo y los artículos adquiridos (Hoyos et al., 2021).

De igual manera, la eficiencia mide el adecuado uso de los recursos que se emplean en un proceso de formulación y elaboración de productos que serán comercializado, lo que se quiere es tratar de reducir los costos y aprovechar al máximo los recursos para lograr obtener el máximo de producción, esto evitaría existan desperdicios y costos elevados en las organizaciones (Sánchez & De la Nuez, 2020).

Hoy en día, las personas se han vuelto mucho más exigentes cuando se trata de adquirir algún bien y servicio, esto se debe a que vivimos en un mundo más globalizado, donde la aparición de los nuevos avances tecnológicos ha incrementado, y con ello ha generado que los estándares de calidad se eleven, por tal, ha tomado más relevancia la gestión de procesos que llevan las empresas debido a que deben preocuparse de llevar a cabo un proceso más adecuado si se quiere lograr la satisfacción en el cliente (Ghiglione, 2021).

### **Indicador 1: Capacidades**

El concepto de capacidades no se encuentra aún definida, pero puede entenderse que dentro de ellas se encuentran varios constructos asociados, como, por ejemplo, el estado psicológico, la salud física, los valores, sus competencias y otras variables que forma parte de las personas. Cuando se habla de capacidades en el trabajo, se refiere a la medida en la que el personal puede desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo, sin dejar de lado el cuidado de sus intereses personales (López et al., 2024)

Así mismo, las capacidades en el personal no se refieren solo a la fuerza física, sino también predominan otros componentes como sus cualidades, habilidades, valores, las personalidades que deriva del estado psicológico, todos esos componentes ayudaran a que el personal pueda realizar todo tipo de tareas, desempeñándose con éxito en cualquier ámbito (Carrillo et al., 2020).

Para las organizaciones es importante contar trabajadores que sean capaces, competentes y hábiles, ya que eso permitirá que puedan tener un rendimiento y desempeño eficiente, que puedan cumplir las funciones que se asignen de manera adecuada; si las empresas desean lograr la competitividad en el mercado, es fundamental

que fortalezca su vínculo con sus empleados, porque con ellos podrá lograr alcanzar los objetivos deseados (Anastacio et al., 2020).

### **Indicador 2: Recursos y/o materiales**

Los recursos materiales pueden definirse como patrimonio que forman parte de una institución, en él se consideran todos los bienes muebles e inmuebles, así como todos aquellos materiales que se emplean para efectuar sus operaciones, cada uno de estos implementos es fundamental para poder lograr alcanzar las metas institucionales; es por eso la importancia de hacer uso eficiente de los mismo, para que se pueda cumplir con los requerimientos para los fines de la organización (Navarro, 2020).

Así mismo, los recursos y/o materiales son importantes en las empresas para el desarrollo de sus actividades, estas deben ser bien planificadas y encontrarse en óptimas condiciones para lograr una fabricación de productos de alta calidad y lograr la efectividad en la entidad; dichos recursos se pueden componer de lo siguientes: los equipos, las instalaciones e infraestructura y por ultimo los suministros (Sánchez, 2020).

En definitiva, cuando se habla de recursos se refiere a todos aquellos materiales que serán empleados durante el proceso de producción y empaquetados de los productos y servicios que llegaran a los consumidores, todas ellas forman parte del patrimonio de la organización, desde las maquinarias, materias primas, edificios, transporte, etc., cada una es indispensable para llevar a cabo el proceso operativo (Bastida & Verdugo, 2023).

Los recursos y/o materiales es el conjunto de bienes físicos con lo que cuenta una empresa, forman parte importante de un proceso productivo, porque sin ellas las organizaciones no podrán realizar su proceso de fabricación para ofrecer sus bienes o servicio a los clientes.

### **Indicador 3: Productividad**

La productividad se puede entender como la forma en la que se emplea distintos factores de manera eficiente para poder crear bienes y servicios que serán ofrecidos en el mercado; dicho de otra manera, es saber cuánto se ha producido de una determinada cantidad de insumos, materia prima, mano de obra, etc., el objetivo es que se optimicen los recursos que serán empleados durante el proceso productivo y poder obtener el máximo de beneficios de ellos (Ramírez et al., 2022).

De igual forma, la productividad en las organizaciones se considera un factor importante para conseguir crecer económicamente y obtener una ventaja competitiva en el mercado, para lograr esto, es fundamental que se brinden las condiciones necesarias a los trabajadores, porque va a depender de la naturaleza en la que se encuentran para influir en su nivel productivo. Conseguir ser productivos y poder sobresalir hoy en día en el mercado es mucho más difícil, por tal, es importante lograr la eficiencia en la producción porque es la clave para alcanzar los objetivos deseados (Franco et al., 2021).

La productividad es el grado en el que rinden los recursos que son empleados para producir y crear un producto deseado, puede ser medida en función a ciertos indicadores como; por ejemplo, la rentabilidad, eficacia, eficiencia, etc. Para que una empresa consiga ser productivos, lo va a determinar distintos factores como son los equipos, maquinarias, materia prima, equipo humano, etc.; pero no solo dependerá de eso, sino también las condiciones en las que se encuentran laborando los trabajadores como el medio ambiente, el entorno, entre otros

#### **Indicador 4: Metas establecidas**

Las metas son propósitos establecidos que desea alcanzar una organización, estas son fijadas durante el plan del negocio y pueden ser a corto o largo plazo, eso va a depender de lo que desea alcanzar la entidad en el futuro, dichas metas deberán ser trazadas de manera concreta y específica, de modo que todas las áreas puedan estar involucrados y puedan desarrollarse como si estuvieran articulados entre si (Gaytán, 2020).

El establecimiento de las metas muchas veces es un desafío, hay que tener en cuenta de a donde se quiere llegar con ello (visión); por esta razón es importante que las organizaciones conozcan sobre dichos conceptos para que puedan establecer metas viables que puedan ser alcanzados, porque servirán para que los trabajadores puedan guiarse y puedan motivarse a lograr alcanzarlos (Montoya et al., 2023).

Las metas o fin, es el resultado que las empresas desean alcanzar en un período de tiempo ya sea a corto o largo plazo; para lograr ello ejecutan distintas acciones estratégicas que ayuden a que puedan lograr alcanzar de forma satisfactoria lo que se han propuesto, sin estas las empresas no tendrían un propósito y perderían su rumbo, lo cual, lo conllevaría al fracaso.

## **Dimensión 2: Condiciones laborales**

Las condiciones laborales hacen referencia a las características que se encuentran en el ambiente donde se realizan las actividades de trabajo, son factores tanto económicos, sociales, políticos, materiales, etc., que pueden influir en el estado emocional del trabajador; cuando se habla de las condiciones no solo refiere a los aspectos físicos de la organización como son las instalaciones, infraestructura, seguridad, entre otros; sino también, a aquellas variables que influyen en el estado cognitivo del personal, como la jornada laboral, relaciones personales, el ritmo que lleva en el trabajo, etc. (Charria et al., 2022).

Muchas veces cuando los trabajadores tienen que desarrollar sus actividades laborales se exponen a ciertos riesgos que pueden terminar por afectar su salud, son las condiciones las que se involucran y las que deben garantizar la seguridad, ya que todo lo que se encuentra en la misma puede ser un factor de riesgo para la salud del personal; por tal, las empresas deben implementar condiciones adecuadas y seguras, de manera que puedan eliminar todo tipo de riesgo que afecte, dañe o cause alguna lesión al empleado (Sabastizagal et al., 2020).

Por último, las condiciones laborales son importantes para lograr que el colaborador tenga un desempeño adecuado, es fundamental tener en cuenta la salud laboral y el entorno en que vienen desarrollando sus actividades, de ellas va a depender el esfuerzo y el bienestar físico para que puedan tener un rendimiento eficiente; además si perciben una buena compensación económica, generaría mayor satisfacción en el trabajador comprometiéndolo con la empresa (Olivera et al., 2021).

Las condiciones laborales son elementos que se encuentran en el entorno laboral, los cuales permiten que los trabajadores puedan llevar a cabo sus actividades cómodas y correctamente, dichos factores son importantes para alcanzar la eficiencia en el rendimiento y productividad del personal.

### **Indicador 1: Equipos tecnológicos**

En estos tiempos en el que se vive en un mundo más globalizado y con la revolución industrial en pleno siglo XXI todo es tecnologizado, desde internet, teléfonos inteligentes y las computadoras han cambiado el mundo, y con eso que todos tengan que adaptarse inclusive las organizaciones; se puede decir, que es una herramienta esencial

para que estas puedan llevar a cabo sus actividades operativas y puedan crecer para expandirse en el mercado en el que compiten, sin estas nuevas tecnologías no podrían lograr posicionarse ni llegar a todo los clientes (Martínez & Mateus, 2020).

Los equipos tecnológicos en una organización juegan un rol fundamental, ellas ayudan a poder ser más productivos generando una gran ventaja competitiva; es sustancial que las empresas inviertan en implementar dispositivos como son los equipos, cómputos y también programas, porque ellas permitirán que puedan llevar a cabo más rápido sus procesos operativos (Mero et al., 2022).

En conclusión, los equipos tecnológicos son herramientas, dispositivos, aparatos físicos, cuyo propósito es la de apoyar a que los procesos productivos sean más eficientes; dichos electrónicos tienen la capacidad de almacenar información permitiéndoles que puedan llevar a cabo el desarrollo de sus actividades en tiempos más optimizados, ayudando a su vez que las instituciones puedan crecer económicamente (Guilbauth & Guilbauth, 2020).

## **Indicador 2: Instalaciones**

Las instalaciones son consideradas parte de la logística de una organización, son factores que se encuentran en las zonas donde se realizan la producción; puede definirse también como suministros y materiales que permiten que se lleve a cabo el sistema operativo de una fabricación y creación de un bien que será ofrecido en el mercado (Reyes et al., 2020).

Toda organización requiere de una infraestructura e instalación para poder llevar a cabo su proceso operativo, desarrollar y producir sus bienes y/o servicio que ofrecerán en el mercado; contar con instalaciones adecuadas es importante para lograr alcanzar el éxito que desea la empresa, sin tales estos espacios los clientes no podrán ubicar a la entidad ni podrán conocer la marca (Martínez, 2023).

Las instalaciones no solo refieren al espacio físico donde se encuentra localizada las empresas, sino también al lugar donde se lleva a cabo sus procesos productivos, estas deben encontrarse en buenas condiciones para garantizar una buena funcionalidad, deben ser seguros para lograr la eficiencia en el desarrollo de sus actividades; además, deben adquirir un diseño moderno, porque de eso va a depender que tan atractivos lo vean los clientes para su consumo.

### **Indicador 3: Seguridad laboral**

La seguridad laboral puede definirse como un conjunto de reglas, normas y principios, cuyo objetivo principal es el de poder controlar los riesgos que puedan ocasionar daños u accidentes a los trabajadores, así como a todo lo que intervenga en el desarrollo de sus labores, los equipos, maquinarias, materiales, etc., esta norma busca poder brindar protección al personal que se encuentra laborando, previniendo que les ocurra cualquier accidente laboral (Romero et al., 2022).

Se conoce que el capital humano cumple un rol muy importante en una entidad, es por esta razón que las empresas deben ser responsables del cuidado de los mismos, brindarles las condiciones adecuadas para evitar que sufran algún tipo de riesgo u accidente que dañe su bienestar; la seguridad laboral lo que hace es implementar estas medidas necesarias para conseguir que el trabajador pueda tener un buen desempeño (Colque, 2020).

En resumen, lo que buscan las organizaciones es tener una ventaja competitiva y para lograrlo deben cuidar su pieza más valiosa, el colaborador; es por esa razón que deben promover y desarrollar un sistema de prevención que cuide y valore a los trabajadores, proporcionarles las condiciones necesarias que les permita incrementar su productividad en su centro de labor (Muñoz & Salas, 2021).

La seguridad laboral es considerada una disciplina que según normativa las empresas deben implementarla para evitar que sus empleados puedan sufrir cualquier tipo accidente o riesgo que dañe su salud o bienestar, la importancia de ello recae no solo en tratar de protegerlo, sino también que influirá positivamente en los resultados de la empresa, ya que, si se le brinda un ambiente seguro, su productividad y rendimiento incrementara garantizando un trabajo de calidad.

### **Dimensión 3: Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se mide el rendimiento que tiene el trabajador de manera global en la empresa, es más como una revisión que se realiza a los empleados sobre las tareas que ejecutan; esta información es muy importante para poder determinar el monto de compensación que podrá ser otorgado; así mismo, ayudara a identificar si presentan problemas para poder mejorarlo (Bron et al., 2020).

Dicha evaluación permitirá dar conocer los errores que pueden presentar los trabajadores en sus puestos de trabajos y observar si problemas individuales están afectando a su desempeño, y, respecto a eso poder tomar la decisión de si existe la necesidad de brindarles capacitaciones para que puedan mejorar su productividad (Obando, 2020).

### **Importancia de la evaluación del desempeño**

Los empleados desean muchas veces que no se les mida el nivel de su rendimiento dentro de la organización; sin embargo, la evaluación es crucial para poder saber el aporte que está teniendo el trabajador en la empresa; y a partir de dichas evaluaciones determinar la situación del personal, si este va a ser ascendido, compensado, trasladado, etc. El proceso evaluativo es clave para determinar el sistema de recompensa, de igual forma, servirá para compartir dicha información con ellos y diseñar medidas correctivas para mejorar el desempeño (Pineda et al., 2023).

### **Indicador 1: Rendimiento laboral**

El rendimiento laboral evalúa si el personal está efectuando bien sus actividades de trabajo, esto guarda relación con el desempeño que tienen los trabajadores; va a depender de factores del entorno laboral el rendimiento que puedan tener, incluye las exigencias físicas, el nivel de estrés, las horas laborales, las condiciones, entre otros. Según estudios este forma parte de la psicología organizacional, es una variable individual que solo se realiza a un solo individuo (Cabezas & Brito, 2021).

Del mismo modo, cuando se habla de rendimiento laboral se entiende por aquel comportamiento eficiente que tiene el trabajador de poder desarrollar y producir bienes y servicios, por esta razón, es importante que las organizaciones interioricen es sus empleados las políticas de las mismas, su misión, visión, etc., para influir y lograr en ello un efecto positivo que sean capaces de desempeñarse adecuadamente y poder conseguir maximizar sus rendimientos (Sánchez et al., 2023).

Por último, se puede definir al rendimiento como el propósito que tienen las organizaciones de poder producir algún bien o servicio, empleando en este caso el talento humano, las empresas se ven en la necesidad de utilizar recursos humanos y materiales para poder producir un producto que llegue a los clientes; por lo que, sin los trabajadores no podrán ser capaces de realizar nada. Además, es esencial que las empresas se pongan

el reto de incrementar el rendimiento del personal, esto si se quiere lograr ser competitiva y brindar un producto y/o servicio de calidad (Mendieta et al., 2020).

### **Indicador 2: Objetivos alcanzados**

En primer lugar, cuando se habla de objetivos empresariales, son aquellas que son tomados con frecuencia como una propósito o misión que son establecidas para que puedan ser alcanzados. Por otro lado, cuando se refiere a objetivos alcanzados es el logro de las mismas, pero en un período, ya sea a corto o largos plazo; el cual, evidenciaría que la empresa ha logrado ser eficaz en el desarrollo de sus actividades (Garcés, 2020).

Así mismo, los objetivos en las organizaciones siempre son de carácter económico, quiere decir, cuando se alcanzan los objetivos establecidos que es a través de la venta de sus bienes y/o servicios, obtienen recursos que son económicos y las cuales son necesarios para poder continuar consecutivamente con el desarrollo de sus actividades, porque a raíz de eso pueden hacer sus pagos a proveedores, trabajadores y adquirir materias primas y proseguir obteniendo beneficios. Los objetivos alcanzados es el resultado conseguido según lo deseado por las organizaciones (García, 2020).

Los objetivos alcanzados es el resultado conseguido de las metas que la empresa ha propuesto, que a través de las diferentes acciones y estrategias empleadas se ha conseguido lo deseado por la organización, esto además refleja que la entidad ha logrado tener rentabilidad.

### **Marco conceptual**

#### **Capital humano**

El capital o recursos humanos en las organizaciones son considerados talentos necesarios para que puedan desarrollar sus actividades productivas con fines lucrativos, es importante contar con talentos competitivos y comprometidos con los objetivos institucionales, de esta manera, podrá garantizarse que puedan llevar con fluidez sus procesos operativos; el capital representa parte esencial de un organismo, porque gracias a ellos la empresa puede lograr tener una gran ventaja competitiva en el mercado (Eraso & Salazar, 2022).

## **Competitividad**

La competitividad empresarial se refiere a la capacidad que tienen las mismas de poder producir los bienes y servicios de manera eficiente, desarrollando productos de calidad y aun precio accesible que puedan ser competitivos en el mercado; es decir, la capacidad de una entidad de poder mercadear los que ofrecerán al consumidor a mejores precios, condiciones y oportunidades (Carrasco et al., 2021)

## **Instituciones publicas**

Los organismos públicos son entidades que cumplen un rol muy importante bajo un contexto globalizado, han sido fundadas para poder brindar servicios que puedan satisfacer las necesidades de los ciudadanos y son dependiente de los gobiernos; estas instituciones deben cuidar eficientemente los recursos propios del estado, por lo que los servidores están en la obligación de estar alineados a los objetivos de las mismas; es importante, que las dichas entidades generen una ventaja competitiva para que puedan brindar servicios de calidad para satisfacción de la población (Rodríguez et al., 2021).

## **Mercado competitivo**

Los mercados son aquellas que formar parte centro de un sistema económico, es un lugar donde las empresas compiten por ofrecer sus bienes y servicios, para lograr el posicionamiento de sus marcas, aquí se maneja un panorama competitivo donde se encuentra múltiples precios e innovaciones para propia elección de los consumidores (Fouad, 2024).

## **Trabajador**

El termino de trabajador también se puede conocer como empleado, colaborador; son individuos que forman parte de una empresa y tiene un vínculo laboral con la misma que es regida por un contrato entre ambas partes, ellos brindan sus servicios y puedan trabajar bajo cualquier modalidad, comprometiéndolos a prestar sus servicios a cambio de una remuneración o sueldo como contraprestación (Wilches et al., 2021).

### **2.3. Hipótesis**

La presente investigación denominada *Propuesta de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024*, no se formuló hipótesis por ser un estudio de nivel descriptivo de propuesta. Según, mencionan Espinoza et al. (2023) que la formulación de hipótesis va a depender del alcance al que se dirigirá el estudio, las investigaciones que se plantean hipótesis son estudios correlacionales o explicativos; en caso de los estudios descriptivos no se formulan hipótesis por ser investigaciones donde solo se estudian los fenómenos para ser descritos.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo cuantitativa

##### **Cuantitativo:**

Según nos relatan Arias et al. (2022) las investigaciones cuantitativas son aquellas que permiten medir una variable o fenómeno empleando valores numéricos, así mismo, permite recoger los datos nominales u ordinales de una población por medio de un cuestionario y poder ser sistematizados a través de tablas o diagramas, para poder probar la hipótesis formulada. La investigación fue de tipo cuantitativo porque las variables calidad de servicio y satisfacción del cliente fueron medidas a través de datos numéricos, así mismo, se elaboraron tablas estadísticas para calcular su frecuencia y los resultados fueron presentados en porcentaje.

##### **Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue descriptivo – de propuesta

##### **Descriptivo**

Según los Espinoza et al. (2023) manifiestan que los estudios descriptivos son las que más se emplean en las investigaciones, ellas buscan describir, narrar, reseñar las características, perfiles, prototipos del fenómeno estudiado; pero, no se explican ni se da razón de los hecho o situaciones. La investigación fue descriptiva porque solo se describieron las principales características de las variables motivación y desempeño laboral.

##### **Propuesta**

Las investigaciones de propuestas según Arias et al. (2022) son aquellas donde se establecen planes o proponen alternativas como posible solución a problemas o necesidades que se han identificado en un estudio realizado; este tipo de estudio solo es considera básica porque solo se da a conocer las bases teóricas, aun no se puede considerar un estudio aplicado, ya que no se conoce si el plan que se ha propuesto será efectivo o no, ya que no es ejecutado. El estudio fue de propuesta, debido a que se diseñó un plan de mejora con acciones estratégicas que fueron redactadas en función a los

resultados que han sido obtenidos, para que la entidad en estudio pueda emplearlos y dar solución a los posibles problemas que puedan encontrarse con respecto a la variable motivación y desempeño laboral.

### **Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal.

### **No experimental**

Los estudios no experimentales según Solano et al. (2023) mencionaron que son aquellas investigaciones en donde las variables no pueden manipularse de forma deliberada, sino deberán estudiarse bajo el contexto natural en la que se encuentran, solo debe ser observado. El diseño de la investigación fue no experimental, porque las variables motivación y desempeño laboral no fueron manipuladas bajo ningún contexto, dicho fenómeno fue estudiado en bajo un contexto natural sin alteración de la realidad.

### **Transversal**

Tal como manifiestan los autores Arias et al. (2022) los estudios transversales son aquellas en donde la recolección de datos se da solo en un determinado momento o situación; es decir, solo se realiza una sola vez o estancia, por lo que, no requiere que se le haga ningún tipo de seguimiento. El estudio fue de corte transversal, porque la recolección de la información solo se realizó en un determinado momento y lugar, la encuesta que se aplicó a los trabajadores solo se efectuó una sola vez; además, la investigación fue de tiempo limitado porque tuvo un inicio y un final que es específicamente el año 2024.

## **3.2. Población**

Según Romero et al. (2024) definen a la población como él un conjunto de individuos, elementos que habitan es un espacio y presentan las mismas características, son considerados además objetivo de estudio. Es importante definir a la población de forma clara, y deben ajustarse a los fines investigativos.

Para la presente investigación, la población estuvo compuesta por 10 trabajadores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, para ambas variables motivación y desempeño laboral.

## **Criterios de inclusión y exclusión**

**Criterios de inclusión:** Se incluyeron en la investigación solo a los 10 trabajadores que se encontraban laborando en la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron de la investigación a todos los demás trabajadores de las diferentes subgerencias de la Municipalidad Distrital de Asia; también, fueron excluidos todo personal de limpieza.

## **Muestra**

Según ostentan los autores Romero et al. (2024) la muestra es considerada como el subconjunto de personas que es extraída en representación de una parte de la población; es muy importante seleccionar cuidadosamente a la población porque será quienes garanticen los resultados que serán obtenido en representación a toda la población

La muestra en la investigación estuvo compuesta por 10 colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, estos datos fueron proporcionados por la entidad.

## **Muestreo: Censal**

Tal como manifiestan Quispe et al. (2020) el muestro censal se emplea cuando la población y muestra son lo mismo, por tal se toma a todos para un estudio. El tipo de muestreo fue censal debido a que la población y muestra fueron simultáneos; es decir, fueron iguales. Al ser una población pequeña se tomó a todos para la investigación.

### 3.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valorización
Motivación	La motivación se refiere al conjunto de factores internos o externas que influyen en el comportamiento del trabajador, impulsándolos a realizar sus funciones y realizar sus tareas de manera eficientemente; ella guarda estrecha relación con el desempeño, ya que va a depender de cuan motivado este el personal para lograr que se alcancen los objetivos organizacionales. La motivación puede condicionarse de acuerdo a cada persona, estas pueden ser intrínsecas o extrínsecas. (Nolazco et al., 2021)	Motivación intrínseca	Desarrollo profesional	Likert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
			Promoción		
			Satisfacción personal		
		Motivación extrínseca	Relaciones interpersonales		
			Salario		
			Incentivos		
			Reconocimiento		
Desempeño laboral	Se entiende por desempeño laboral a la forma en la que los trabajadores cumplen sus labores asignadas eficientemente en el puesto que ocupan, donde emplean sus habilidades, capacidades, conocimientos, etc.; para lograr el alcance de los objetivos fijado. Para poder medir el rendimiento del personal, es necesario emplear el método de evaluación, ya que permitirá identificar los niveles de excelencia o fallos en el personal para intentar mejorarlos (González & Vílchez, 2021).	Eficiencia	Capacidades	Likert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
			Recursos y materiales		
			Productividad		
			Metas		
		Condiciones de trabajo	Equipos tecnológicos		
			Instalaciones		
			Seguridad laboral		
Evaluación de desempeño	Rendimiento laboral				
	Objetivos alcanzados				

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Según manifiestan Arias et al. (2022) la encuesta es una herramienta que son comúnmente utilizadas en las investigaciones cuantitativas-cualitativas y, es llevada a cabo a través de un cuestionario focalizado con interrogantes preestablecidas, diseñada con un sistema de respuestas en forma escalonada; estas van direccionadas únicamente a las personas quienes proporcionan información sobre sus opiniones, percepciones, entre otros.

La técnica que se empleó para recabar la información en la investigación fue la encuesta, para ambas variables motivación y desempeño laboral estuvo dirigida a los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia.

#### **Instrumento**

Según Arias et al. (2022) manifiestan que los cuestionarios son instrumentos que se utilizan para poder recolectar datos y se utilizan muy comúnmente en trabajos investigativos; el cuestionario además está compuesta por una serie de preguntas diseñadas en una tabla y tiene una serie de respuestas como alternativas para que puedan ser contestadas, cabe mencionar que los cuestionarios van dirigidos a las personas y las respuestas que se den no se consideran correctas ni incorrectas.

Para la investigación se empleó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, dicho cuestionario estuvo compuesta por 17 preguntas que fueron aplicados a los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, estas fueron diseñadas de las siguiente forma: para la primera variable motivación estuvo constituida por 08 ítems, para la segunda variables que es desempeño laboral estuvo compuesta por 09 ítems; ambas con una escala en Likert que sirvió para poder medir el grado de acuerdo y desacuerdo en los colaboradores, este se encontrarán en el (anexo 4) de la presente investigación. El cuestionario, además, paso por un proceso de análisis y validación que estuvo a cargo de tres expertos en la carrera de administración con grados de maestría, quienes dieron fe y su aprobación para que pueda ser aplicado; de la misma manera, para la medición de la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor del 0.923 para la variable

motivación y 0.843 para la variable desempeño, lo que indica una confiabilidad alta del instrumento, se encontrarán en el (anexo 5).

### **3.5. Método de análisis de datos**

Tal como manifiestan los autores Solano et al. (2023) los análisis de datos son procedimientos que son llevados a cabo después de una recopilación de información, dichos datos se clasifican, codifican y son presentados a través de tablas y gráficos para su análisis y presentación correspondiente, para que sea de fácil comprensión y puedan tomarse las decisiones concernientes en función a ella.

Luego de la recopilación de la información, se procedió con la realización del análisis descriptivo, se elaboraron tablas estadísticas para el cálculo de las frecuencias los cuales fueron presentados en porcentajes, para cada de una de las variables motivación y desempeño laboral. De igual manera, se emplearon distintos programas informáticos que permitieron llevar a cabo los análisis de la investigación.

Se utilizo el Microsoft Word para la elaboración y redacción de la investigación; para el citado de la información y el desarrollo de las referencias bibliográficas se empleó el programa de Mendeley; del mismo modo, se utilizó el Microsoft Excel para el diseño de las tablas, figuras y para la tabulación que fue realizada en función a los datos obtenidos de las encuestas que se aplicaron a los trabajadores; se empleó también el programa conversor PDF que permitió convertir el informe y el programa Acrobat Reader XI para la visualización del archivo; de igual manera, se empleó el programa de anti plagio Turnitin para medir el grado de semejanza del informe comparándolo con las de otras investigaciones, dicho porcentaje no excedió del 25% que es lo que estipulo el reglamento investigativo, el resultado final fue del 05% de similitud. Finalmente, se utilizó el programa Microsoft Power Point para el diseño de las diapositivas que se utilizó en la presentación de la sustentación frente a los miembros de los jurados para su aprobación.

### **3.6. Aspectos éticos**

En el presente estudio se emplearon los principios éticos que se encontraban en el Reglamento de integridad científica en la investigación Actualizado por el Consejo Universitario con Resolución N.º 0676-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 28 de junio del 2024 se veló por el cumplimiento de cada una de ella durante todo el proceso de investigación; los principios éticos aplicados fueron los siguientes (Uladech, 2024).

**Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** Durante el proceso de la investigación se cuidó y protegió en todo momento la identidad y privacidad de los intervinientes; en primer lugar, se cuidaron los datos de las personas encuestadas evitando publicar sus nombres, números telefónicos, correos, entre otros; no se les tomo foto en ningún momento sin el previo consentimiento de las mismas, fue respetada la integridad de cada uno; de igual forma, se cuidó también la privacidad de la institución donde se realizó la investigación y los datos que fueron obtenidas de ella se utilizó únicamente para fines investigativos.

**Cuidado del medio ambiente:** En todo momento de la investigación se contribuyó con el cuidado del medio ambiente, se concientizo el uso adecuado y eficiente de los recursos que fueron empleados durante la recolección de la información, los papeles de hoja bond han sido reutilizados y posteriormente reciclados; de igual manera, se moderó el uso adecuado del fluido eléctrico no manteniendo los aparatos electrónicos como la laptop o computadora enchufados o prendidos cuando no se estaba llevando a cabo las labores académicas.

**Libre participación por propia voluntad:** Durante la recopilación de la información previo a la aplicación de los cuestionarios, en primer lugar, se presentó una carta pidiendo el permiso correspondiente a la municipalidad para poder llevar acabo la investigación; posterior a ello, para dar fe que la participación de los intervinientes se dio de forma voluntaria, antes de la aplicación de las encuestas se les brindo un consentimiento informado a los intervinientes, donde a través de sus firmas aceptaron que su participación ha sido de manera voluntaria y que no han sido obligados.

**Beneficencia y no maleficencia:**

**Beneficencia:** Con la investigación se garantizó que tanto los participantes como la institución logren beneficiarse, contribuyendo a sus desarrollos y progresos de las mismas; al formar parte del estudio contribuyeron a poder identificar las deficiencias en la empresa con respecto a la motivación y el desempeño; el gerente al conocer estos desafíos pueda aplicar estrategias que fortalezca la motivación para conseguir que el trabajador mejore su productividad y rendimiento para beneficio de la institución.

**No maleficencia:** Durante la recolección de la información se cuidó que los intervinientes no sufran daño alguno por sus participaciones, respetando en todo momento las opiniones de cada uno; así mismo, se cuidó de no interrumpir durante sus horarios

laborales, asegurando que cumplan con normalidad sus tareas. Finalmente, se les indico la importancia de sus colaboraciones, resaltando los beneficios que traerá consigo a la entidad respecto a la motivación para el desempeño laboral.

**Integridad y honestidad:** Durante todo el proceso investigativo se actuó de manera íntegra y honesta, se les brindo a los participantes información verídica en todo momento; de igual manera, la recopilación de los datos se desarrolló de forma transparente y auténtica, y, los resultados que han sido presentados son datos reales, no ha habido ningún tipo de manipulación o fabricación alguna; estos se encontrarán plasmados en el presente trabajo.

**Justicia:** Se brindo un trato justo y equitativo a todos los participantes explicándoles de manera clara el propósito de la investigación; se les otorgo el mismo consentimiento informado y cuestionario a todos por igual, evitando que exista desigualdad alguna por los rangos jerárquicos. Finalmente, se les informó que podrían tener acceso a los resultados si lo deseasen.

## IV. Resultados

### Variable 1. Motivación

**Objetivo específico 1:** Describir las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.

**Tabla 1**

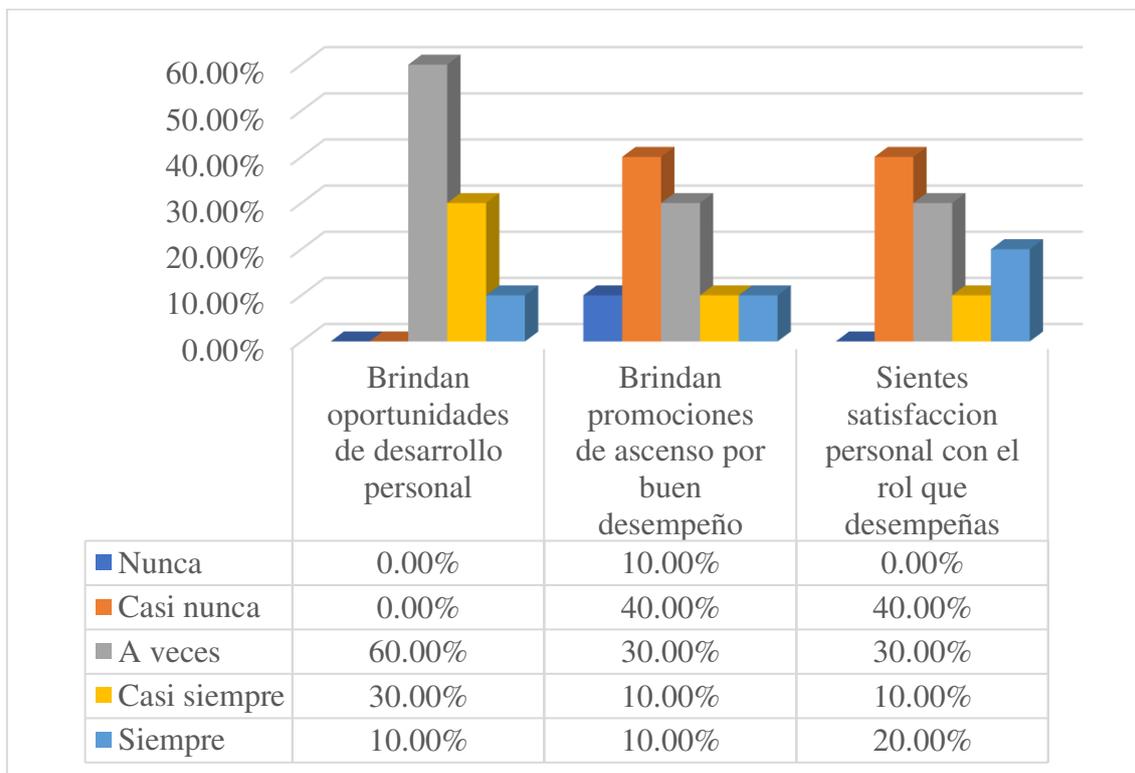
*Características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.*

Motivación intrínseca	N	%
<b>Brindan oportunidades de desarrollo profesional</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	6	60.00
Casi siempre	3	30.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
<b>Brindan promociones de ascenso por buen desempeño</b>		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	4	40.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	1	10.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
<b>Sientes satisfacción personal con el rol que desempeñas</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	4	40.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	1	10.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024

**Figura 1**

*Características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados relacionados a las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.

**Objetivo específico 2:** Describir las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.

**Tabla 2**

*Características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.*

Motivación extrínseca	N	%
<b>Existe buenas relaciones interpersonales</b>		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	4	40.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
<b>El salario percibido se encuentra acorde a las actividades que desarrolla</b>		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	4	40.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
<b>Brindan incentivos a modo de motivación por el buen Desempeño</b>		
Nunca	4	40.00
Casi nunca	4	40.00
A veces	1	10.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
<b>Brinda reconocimientos por la contribución con el buen trabajo</b>		
Nunca	2	20.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00

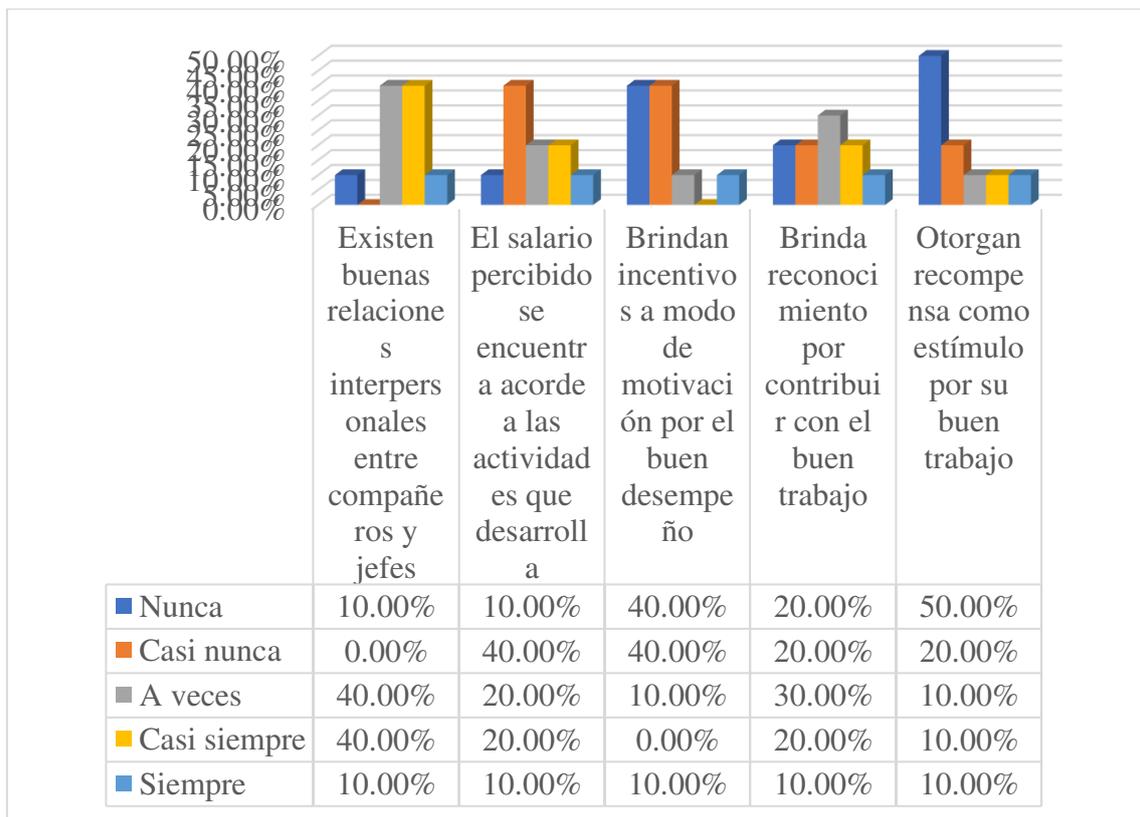
*Continúa...*

Otorgan recompensa como estímulo por el buen Trabajo		
Nunca	5	50.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	1	10.00
Casi siempre	1	10.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024

**Figura 2**

*Características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados relacionados a las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.

## Variable 2. Desempeño Laboral

**Objetivo específico 3:** Definir las características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.

**Tabla 3**

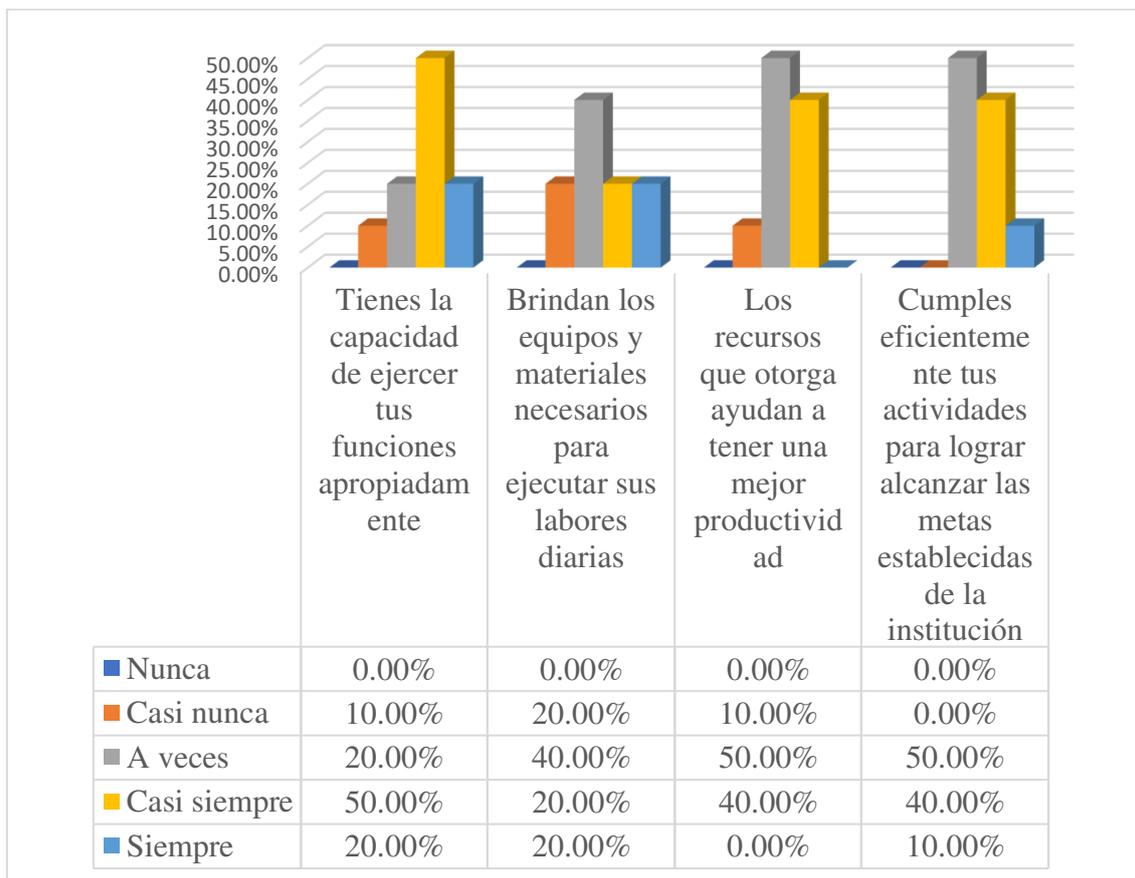
*Características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.*

Eficiencia	N	%
<b>Capacidad para ejercer las funciones apropiadamente</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	5	50.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00
<b>Brindan equipos y materiales necesarios</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	4	40.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00
<b>Los recursos y equipos otorgados ayudan a tener una mejor productividad</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	5	50.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	0	0.00
Total	10	100.00
<b>Cumples eficientemente las actividades para el alcance de las metas establecidas</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	50.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024

**Figura 3**

*Características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados relacionados a las características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.

**Objetivo específico 4:** Describir las características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.

**Tabla 4**

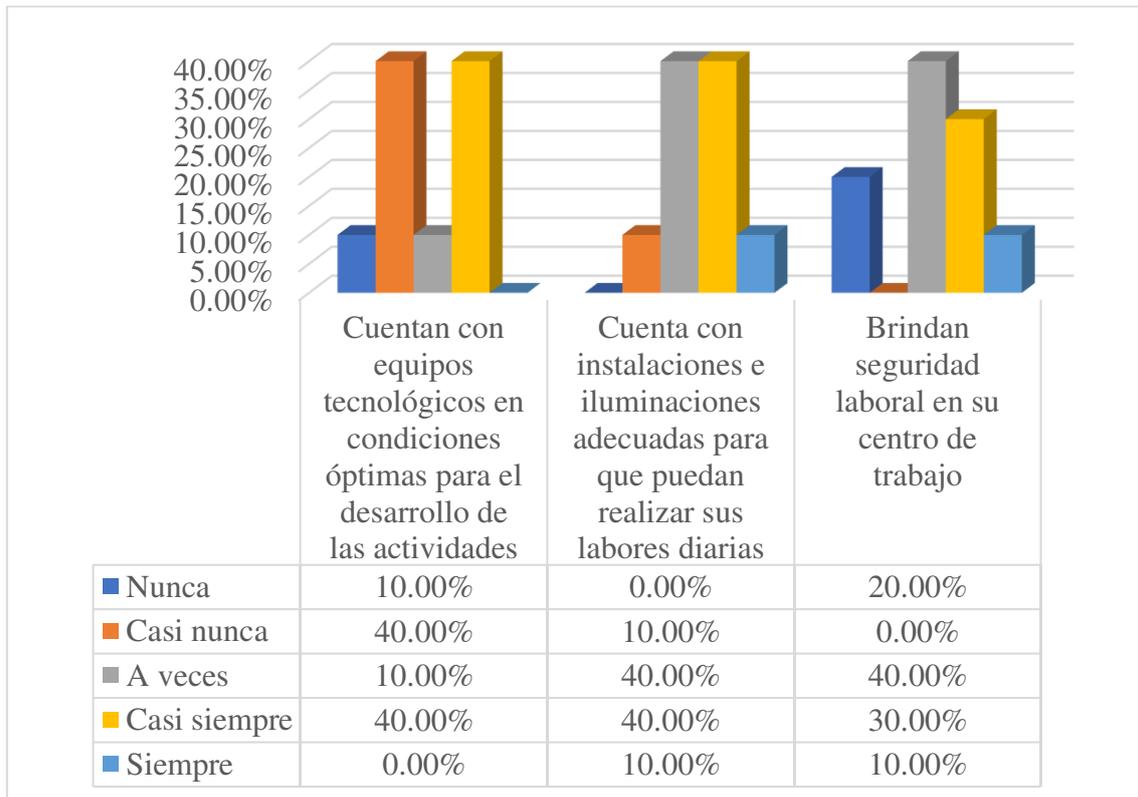
*Características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.*

Condiciones laborales	N	%
<b>Cuentan con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades</b>		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	4	40.00
A veces	1	10.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	0	0.00
Total	10	100.00
<b>Cuentan con instalaciones adecuadas para realizar sus labores diarias</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	4	40.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
<b>Brindan seguridad laboral en el centro de trabajo</b>		
Nunca	2	20.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	4	40.00
Casi siempre	3	30.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024

**Figura 4**

*Características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados relacionados a las características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.

**Objetivo específico 5:** Identificar las características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.

**Tabla 5**

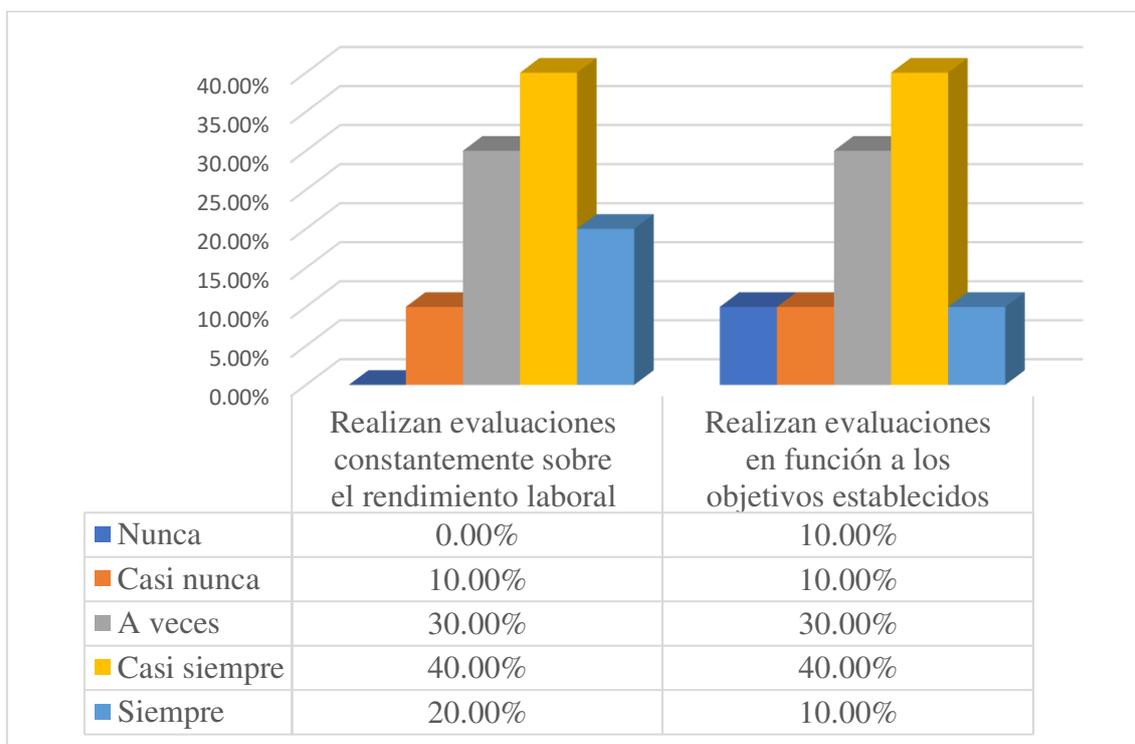
*Características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.*

Evaluación del desempeño	N	%
<b>Realizan evaluaciones constantemente sobre el rendimiento laboral</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00
<b>Realizan evaluaciones en función a los objetivos Establecidos</b>		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.

**Figura 5**

*Características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.*



*Nota:* La figura muestra los resultados relacionados a las características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.

**Objetivo específico 6:** Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.

**Tabla 6**

*Propuesta de un plan de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.*

<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Problema</b>	<b>Causas</b>	<b>Consecuencia</b>	<b>Acciones de mejora</b>	<b>Responsable</b>	<b>Presupuesto</b>
Motivación laboral	Desarrollo profesional	El 60% de trabajadores mencionan que solo a veces la entidad brinda oportunidades de desarrollo personal.	Falta de presupuesto que permita atender las necesidades de desarrollo profesional en los trabajadores.	Personal con bajo rendimiento, desmotivados y desorientados, ocasionando problemas en la institución, por la frustración que sienten a falta de oportunidades de desarrollo profesional.	Emplear una parte del presupuesto en planes de desarrollo, tales como talleres, cursos, capacitaciones, entre otros; con la finalidad de mantener una cultura de aprendizaje en el personal y puedan mejorar sus capacidades, esto permitirá aumentar su nivel de motivación y compromiso con la institución.	Alcaldía, gerencia general y recursos humanos	S/.500.00
			Falta de interés por parte de la dirección, en brindar capacitación al personal, porque sobreponen sus	No se logra el alcance de los objetivos, debido a la frustración que sienten los trabajadores, porque consideran preparados para el puesto en el que se encuentran, generando un descenso en la eficiencia.	Ofrecer a los trabajadores cursos de capacitación que les permita desarrollar sus habilidades y capacidades, esto permitirá mejorar la autoestima en el		

			intereses personales.		trabajador, impulsándolos a esforzarse para alcanzar los objetivos institucionales.		
			Desconocimiento o sobre el efecto positivo que trae el brindar oportunidades de desarrollo profesional personal.	Alta rotación de personal, porque al no sentir que se les brinda oportunidades terminan por abandonar entidad, esto mismo, perjudica a la institución porque genera que incrementen sus costos al tener que contratar y formar nuevos servidores.	Implementar planes de crecimiento para los trabajadores dentro de la institución, esto con la finalidad de retener a talentos buenos y evitar que terminen por abandonar a la institución por querer buscar mejores oportunidades, ello beneficiará a la propia entidad, porque conseguirá tener mayor competitividad.		
	Promoción	El 40% de servidores indicaron que casi nunca brindan promociónes de ascenso por buen desempeño.	Falta de ética y corrupción por parte de las autoridades para designar los puestos de trabajo a sus allegados.	El personal se siente desmoralizado, desmotivado, teniendo la intención de renunciar porque no ve un futuro en la institución.	Supervisar durante la promoción de un ascenso, que se esté llevando a cabo un proceso correcto, esto con el objetivo de evitar nepotismo y se le de oportunidades a personal que lo merece y que cumplan con el perfil del puesto, mejorando de esta manera la gestión en la entidad.	Alcaldía, gerencia general	S/.500.00

			<p>Falta de supervisión al personal nombrado si vienen cumpliendo sus actividades, imponiendo que no se les retire de sus puestos.</p>	<p>No se logra alcanzar las metas anuales, a consecuencia de la falta de esfuerzo de los trabajadores que ya son nombrados; porque no se les brinda la oportunidad a nuevos talentos.</p>	<p>Evaluar de forma periódica a los trabajadores que tengan permanencia en sus puestos, esto con la finalidad de identificar si merecen o no el puesto, caso contrario, brindar promociones a personal eficiente que beneficie a la institución.</p>		
			<p>La entidad no quiere que nuevo personal logre permanencia.</p>	<p>Desmotivación en los trabajadores al sentir que no son valorados, generando la falta de compromiso con las metas institucionales.</p>	<p>Realizar una evaluación exhaustiva a los empleados permanentes, con el objetivo de identificar si realmente merecen el puesto donde están, caso contrario, destituirlo con previa evidencias para evitar represalias; de esta manera, se podrá brindar oportunidades a trabajadores que cumpla con el perfil del puesto, ello hará que el personal se sienta motivado, impulsándolo a esforzarse por la institución.</p>		

	Satisfacción personal	El 40% de trabajadores manifiestan que casi nunca sienten satisfacción personal con el rol que desempeñan.	Los trabajadores no alcanzan a satisfacer sus necesidades.	Alta rotación de personal, debido a que sienten que no se identifican con sus puestos, y que esta no ayuda a poder cubrir sus necesidades, ocasionado por último el abandono del trabajador.	Rotar y/o reacomodar internamente al personal, con la finalidad de ayudar a que puedan encontrar su puesto o lugar de trabajo ideal, permitiendo que logren alcanzar su satisfacción personal, esto asegurara la continuidad del trabajador en la institución, impulsándolos a que sean mucho más competitivos.	Alcaldía, gerencia general y recursos humanos	S/.500.00
			Falta de oportunidad de desarrollo profesional.	Existencia de un mal clima institucional, causado por la desmotivación del personal, cansado y estresado afectado que no llegan a desarrollar bien sus actividades.	Integrar en la institución un plan de formación y desarrollo, para que los trabajadores puedan fortalecer sus habilidades y capacidades, para que puedan tener desempeño eficiente, para mejoras del servicio que ofrecen a los usuarios.		
			No se les brinda los recursos necesarios en el puesto, limitando que puedan emplear todas sus capacidades.	Personal con bajo desempeño, sintiéndose estancados, esto debido a no se les proporciona las herramientas necesarias que permita que puedan	Brindar los recursos y bienes tangibles necesarios como los muebles de oficinas, computadoras, papelerías, etc., esto conseguirá que los trabajadores puedan		

				tener un rendimiento eficiente.	explotar sus capacidades, mejorando su desempeño para utilidad de la institución.		
Relaciones personales	El 40% de servidores manifiestan que en la entidad a veces existe buenas relaciones personales con los jefes y compañeros.	Falta de interés por parte de los superiores por fomentar un clima laboral y ambiente adecuado.	Estrés laboral, desmotivación y afectación a la salud mental, ocasionando el descenso en el rendimiento y productividad.	Promover y fomentar un ambiente adecuado, agradable y sano en la institución, con el único objetivo de conseguir que el personal se sienta cómodo a la hora de desarrollar sus labores.	Gerencia general, recursos humanos	S/0.00	
		Falta de comunicación entre compañeros y jefes.	Malinterpretaciones y desentendimiento entre compañeros; así mismo, desconocimiento sobre los objetivos por la falta de comunicación, generando que no se logre alcanzar los objetivos.	Desarrollar planes de comunicación en la institución y fomentar la escucha activa, ello con el objetivo de lograr construir buenas relaciones entre compañeros y el jefe, esto conseguirá fortalecer el desarrollo de las actividades en equipo para beneficio de la municipalidad.			
		Diferencias laborales o tratos preferenciales.	Conflicto entre compañeros debido a la sobrecarga de trabajo que tienen uno más que otros, ocasionando una competitividad insana.	Promover en la institución una competencia sana y fomentar la equidad entre compañeros, de esta manera, se evitará que exista conflictos;			

					consiguiendo que la entidad logre ser más competitiva en comparación con los demás organismos.		
Salario	El 40% de trabajador es indicaron que casi nunca el salario que perciben está acorde a las actividades que desarrollan.	Poco presupuesto asignado para remunerar adecuadamente al personal.	Baja productividad por parte de los trabajadores, debido a que no perciben un salario adecuado, provocando que no se esfuercen por la institución.	Disponer un porcentaje de los ingresos para brindar una pequeña compensación al personal, con la finalidad de equiparar el sueldo que perciben, incentivándolos e impulsándolos a que sigan esforzándose por la institución.	Alcaldía, gerencia general y administración y finanzas	S/.800.00	
		No existe una normativa que regula el sueldo del servidor.	Personal desmotivado y con bajo compromiso, debido a que consideran no existe equidad por la existencia de las barreras salariales.	Aplicar los lineamientos de incentivos en los trabajadores de acuerdo a lo que dispone el estado, con el propósito de motivar al personal que percibe un salario menor al de los demás, esto permitirá equilibrar las barreras salariales evitando que los trabajadores sientan un desequilibrio y termine por generar mayor compromiso.			

			Informalidad contractual que evita que el personal perciba un ingreso salarial adecuado.	Personal desmoralizado y desilusionado por el salario inadecuado que tienen que aceptar por la necesidad que tienen, además de ello, que sienten estrés y cansancio porque se le sobrecarga de trabajo.	Estimular a los trabajadores que no tienen un buen contrato, a través de algún tipo de incentivo monetarios (bonos, recompensas) y no monetarios (días libres), ya que estos también son fuentes motivacionales que influirán positivamente en el desempeño, así mismo, ayudara a retener al personal.		
	Incentivos laborales	El 40% de servidores mencionan que la entidad nunca y casi nunca brinda incentivo a modo de motivación por el buen desempeño.	No existe una norma o decreto de incentivos que sea de alcance para todos los trabajadores.	Personal descontento y poco satisfecho, porque no todos perciben los incentivos de la misma manera, ya que no todos se encuentran en los mismos lineamientos.	Proyectar algún tipo de plan de incentivo interno para otorgar aquellos trabajadores que no perciben alguno, a fin de poder cuidar y retener a los talentos importantes para la entidad; esto influirá en el ambiente laboral y su vez incidirá positivamente en el comportamiento del servidor.	Alcaldía, gerencia genera y administración y finanzas, presupuesto	S/0.00
			Desconocimiento de la influencia que tiene los incentivos para	Personal ineficiente, con bajo nivel productivo, perjudicando en el desempeño para que se	Identificar los tipos de motivaciones que tienen los trabajadores, con la finalidad de poder conceder alguno que		

			el al alcance de los objetivos.	logre alcanzar los objetivos establecidos.	pueda compensar y mejorar su estado motivacional como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad en los horarios.</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Mejorar los espacios en el trabajo.</li> </ul> <p>Todos estos factores terminan influyendo positivamente en el desarrollo de sus actividades.</p>		
			No existe presupuesto adicional para incentivar a los trabajadores.	Trabajadores poco comprometidos con bajo nivel de competitividad, debido al mal ambiente generado por la falta de valoración a la contribución que hacen en la entidad.	Brindar oportunidades de crecimiento profesional en la entidad, ya que no se le brinda incentivo, esto también es una fuente motivación que influirá positivamente en el personal, esto generará que se sienta autorrealizados y por ende que traigan consigo beneficios positivos para la propia institución.		
	Reconoci miento	El 30% de trabajador es indicaron que la	No existe buenos lideres que reconozcan el esfuerzo de sus trabajadores.	Disminución en la productividad y rendimiento, a causa de la decepción laboral que	Fortalecer las relaciones con los empleados a través de un buen liderazgo; que permita valorar y apreciar los	Alcaldía, gerencia genera y administraci ón y finanzas	S/500.00

		entidad a veces brinda reconocimientos por la contribución que hacen.		fomentan los propios jefes.	esfuerzos que realizan por la institución, otorgándoles algún tipo de reconocimiento que los impulse a mejorar sus rendimientos, estos pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonos o premios.</li> <li>• Elogio publico</li> <li>• Flexibilidad laboral, entre otros.</li> </ul>		
			Poco interés en reconocer los logros en sus trabajadores.	Alta rotación de personal debido a que los trabajadores terminan por abandonar la entidad al darse cuenta que no valoran la contribución que hacen por la institución.	Reconocer los esfuerzos y logros que tienen los empleados con la institución, esto garantizara la continuidad del empleado, evitando de que exista alta rotación en la institución y con ello a reducir los costes asociados.		
			Falta de conocimiento sobre los distintos tipos de reconocimiento y la importancia que tienen.	Insatisfacción en los trabajadores y en consecuencia termina por afectar la fidelización que tienen con la entidad, repercutiendo y afectando la salud institucional y que no se logre los resultados esperados.	Identificar los distintos tipos de reconocimiento a fin de otorgárselas a los trabajadores, para poder satisfacer sus expectativas y lograr fidelizarlos, esto permitirá a su vez fortalecer el ambiente		

					colaborativo en el trabajo logrando que se alcance resultados positivos.		
	Recompensa	El 50% de trabajador es respondieron que nunca se les ha otorgado recompensa como estímulo por el buen trabajo	Las autoridades solo se preocupan por satisfacer sus propios deseos, que dejan de lado el interés en recompensar al personal	Actitud negativa de los trabajadores por la falta de recompensa, lo cual, viene afectando el servicio que brindan a los usuarios.	Aplicar técnicas de recompensas a fin de retener y cuidar a los empleados potenciales, esto los mantendrá motivados, lo cual, también influirá positivamente en el servicio que ofrecen, mejorando la calidad para satisfacción de los usuarios.	Alcaldía, gerencia genera y administración y finanzas,	S/1,000.00
			No cuentan con criterios establecidos en la institución para el otorgamiento de las recompensas.	Personal poco comprometido y desinteresado por cumplir adecuadamente sus funciones.	Implementar un sistema de recompensas para que puedan ser otorgados a los empleados que contribuyen eficientemente en la entidad, esto permitirá fortalecer la relación, potenciándolos a comprometerse y esforzarse por las mismas.		
			Desconocimiento de las ventajas positiva que trae brindar	Resultados no alcanzados a largo plazo, esto debido a que no se esfuerzan en poner empeño en el logro	Otorgar recompensas a los trabajadores que se enfuercen y contribuyen a que se logre el alcance de los objetivos, esto		

			recompensa al personal.	de las metas, por falta de incentivos que los motive.	lograra satisfacer sus deseos y necesidades, consiguiendo atraer una ventaja positiva a largo plazo.		
	Equipos y materiales	El 40.00% de trabajador es mencionado que la entidad a veces brinda los equipos y materiales necesarios para ejecutar sus labores diarias.	Poco presupuesto para poder implementar equipos y materiales nuevos en la institución.	Demoras en el servicio que se le brinda a los usuarios, por la existencia de retrasos en los procesos documentarios, ello está provocando insatisfacción en los usuarios.	Instruir a los trabajadores para que puedan adaptarse a los equipos y materiales con los que cuenta la institución, con la finalidad de que el personal pueda desarrollar estrategias que le ayuden a eficientizar los tiempos y pueda brindar un servicio adecuado con los materiales con los que cuenta la institución, de manera que puedan atender las necesidades de los ciudadanos.	Gerencia general, planeamiento y presupuesto, administración y finanzas	S/.2,000.00
			Las autoridades priorizan otras necesidades sobre la de adquirir nuevos equipos para ofrecer un buen servicio.	Personal estresado, descontento, incapacitado porque no puede desarrollar eficientemente sus labores, dado que no se les brinda los equipos y materiales necesarios.	Priorizar en la adquisición de nuevos equipos y materiales, los más indispensables y necesarios para el desarrollo de las actividades, para que los trabajadores que puedan desarrollar y ejecutar sus actividades		

					adecuadamente, y puedan brindar un servicio de calidad a los usuarios.		
			Falta de interés por parte del estado de modernizar sus equipos en las instituciones para que puedan brindar un servicio eficiente.	Insatisfacción de los clientes debido al mal servicio que ofrecen los trabajadores, esto provocado por la carencia de equipamientos en la institución que permita que puedan desarrollar sus labores.	Solicitar a los organismos encargados que implementen equipos modernos en las instituciones, para mejorar el servicio que se ofrece a los ciudadanos y poder atender sus necesidades para mejora de la calidad de vida.		
	Productividad	El 50% de funcionarios indicaron a veces los recursos que otorga le entidad a veces ayudan a que puedan tener una mejor productividad	Los recursos que les brindan a los trabajadores se encuentran en mal estado.  Autoridades poco interesadas por brindar los recursos necesarios para lograr mayor productividad	Retrasos en los servicios que se otorgan a los usuarios, como consecuencia de los recursos deplorables que no permiten que se lleva a cabo un proceso más optimo.  Personal con desempeño y productividad baja, como consecuencia de los pocos recursos que se les otorga, siendo este un obstáculo.	Renovar periódicamente los recursos de la entidad que se encuentre en mal estado, esto con el objetivo de poder optimizar los procesos, para lograr brindar y atender a todos los usuarios productivamente.  Proveer constantemente los recursos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar sus funciones adecuadamente, esto con el objetivo de no parar las actividades para lograr el		S/.0.00

					alcance de las metas anuales.		
			No cuentan con los recursos necesarios, por la falta de abastecimiento.	No se logra alcanzar las metas que se establece anualmente, debido a que el personal no se siente motivado en su área de trabajo, esto causado por la falta de provisión de los recursos necesarios para su desarrollo.	Supervisar y controlar constantemente los recursos con los que cuenta la entidad, con la finalidad de identificar las necesidades y poder solicitar para su abastecimiento, de esta manera, el personal no se verá perjudicado y ayudará a que incrementen su productividad.		
	Metas	El 50% de trabajador es respondieron que cumplen a veces eficientemente tus actividades para lograr alcanzar las metas establecidas	No cuenta con las herramientas e instrumentos necesarios como equipos tecnológicos, computadoras, impresoras, etc., para el desempeño de sus funciones.	Rendimiento bajo en los trabajadores, perjudicando que se logre el alcance de las metas, debido a que cuentan con los recursos materiales necesario para que puedan tener un desempeño eficiente en sus funciones.	Brindar las herramientas e instrumentos necesarios a los trabajadores como: equipos tecnológicos, impresoras, papelería, útiles de oficina, entre otros; a fin de lograr que los servidores mejoren su rendimiento y ofrezcan un servicio de calidad para satisfacción de los usuarios, esto garantizara que se alcance las metas establecidas por la institución.	Gerencia general, planeamiento y presupuesto, administración y finanzas	S/0.00

		as de la institución .	Desconocimiento y falta de identificación con las metas institucionales.	Los trabajadores se encuentran desorientados, no tienen un enfoque o dirección de lo que quiere lograr la institución, por lo que, no se esfuerzan en tener un buen desempeño.	Sociabilizar los instrumentos de gestión como el MOF, ROF, TUPA en una reunión de trabajo con los funcionarios públicos, esto conseguirá que el personal pueda conocer e identificarse con la cultura y metas institucionales, garantizando que se identifiquen con la mismas, guiándoles a esforzarse para poder alcanzarlos.		
			Inexistencia de incentivos que motive al personal, para que se esfuercen en alcanzar las metas establecidas.	Personal desmotivado, poco productivo e ineficiente, provocando que tengan un bajo compromiso y poco rendimiento en el cumplimiento metas.	Motivar a los trabajadores a través de algún tipo incentivo simbólico (bonos, premios, recompensa, días libres, entre otros), esto servirá como impulso para que puedan desempeñarse eficientemente, beneficiando a la institución.		
	Equipos tecnológicos	El 40% de trabajadores mencionan	Bajo presupuesto para implementar	Disminución en la calidad de los servicios que brindan a los usuarios, debido a que la institución	Invertir una parte del presupuesto en la implementación de nuevos equipos	Gerencia general, planeamiento y	S/.3,000.00

		<p>on que la entidad casi nunca y casi siempre cuenta con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades</p>	<p>nuevos equipos tecnológicos</p>	<p>no se adapta a las nuevas tecnologías, originando que existe una brecha que no permite que evolucione y sea más competitiva.</p>	<p>tecnológicos, esto permitirá que la entidad mejore su desempeño institucional y ser más competitivos, así mismo, servirá como apoyo para que los trabajadores tengan un rendimiento eficaz, originando que puedan brindar un servicio de mayor calidad.</p>	<p>presupuesto, administración y finanzas</p>	
			<p>Indiferencia por parte del estado en otorgar equipos adecuados para brindar un servicio adecuado.</p>	<p>La entidad no logra alcanzar los resultados deseados, esto debido a que el personal no cuenta con los equipos tecnológicos adecuados para que puedan desarrollar bien sus actividades.</p>	<p>Solicitar al estado la adquisición de nuevos equipos tecnológicos, con la finalidad de lograr que los usuarios puedan adquirir un servicio adecuado que satisfaga sus necesidades.</p>		
	Instalaciones	<p>El 40% de trabajadores manifiestan que a veces y casi siempre cuentan con instalaciones</p>	<p>Descuido por parte de la entidad en renovar sus instalaciones.</p>	<p>Personal con rendimiento bajo, cansado y estresados, a causa de la incomodidad que sienten en su área de trabajo.</p>	<p>Renovar o restaurar las instalaciones de la entidad para bienestar del personal, ya que un ambiente adecuado fomentara que se sientan más motivados influyendo a su vez positivamente en el rendimiento del personal.</p>	<p>Alcaldía, Gerencia general, planeamiento y presupuesto, administración y finanzas</p>	<p>S/.5,000,00</p>
			<p>Desinterés por brindar un</p>	<p>Trabajadores con riesgos de daños en su integridad</p>	<p>Priorizar en brindar un ambiente adecuado a los</p>		

		adecuadas para realizar sus labores diarias	ambiente adecuado a sus trabajadores.	física, la salud, afectando que no se tenga un rendimiento adecuado.	trabajadores, desde una buena iluminación, infraestructura, equipos, etc., con el fin de evitar que se sientan estresados y agotado a la hora de realizar sus tareas, otorgarle la comodidad influirá en el incremento de su productividad.		
			Falta de inversión o presupuesto adicional para remodelar las instalaciones	Usuarios insatisfechos por el más servicio brindado, como consecuencia del más desempeño del personal causada por las malas instalaciones.	Gestionar que se amplie el presupuesto a los organismos encargadas, para poder mejorar las instalaciones de la entidad, con el objetivo de brindar un servicio de calidad a los usuarios, así mismo, para lograr que el personal se sienta cómodo y motivado y pueda desarrollar eficientemente sus actividades.		
	Seguridad laboral	El 40% de trabajadores manifiestan que la entidad a veces brinda	Descuido del estado por mejorar la seguridad en las entidades públicas.	Los trabajadores podrían contraer posibles enfermedades u ocurrir accidentes fatales que puedan llegar a dañar la salud de forma indeterminada.	Realizar una evaluación para poder identificar los riesgos y peligros que hay en la institución, esto con la finalidad de poder dar a conocer al estado y puedan adoptar las medidas necesarias para	Alcaldía, Gerencia general, planeamiento o presupuesto, administración y finanzas	S/.1,500.00

		seguridad laboral en el centro de trabajo			mayor seguridad de los funcionarios, esto evitara que ocurra accidentes que pueda conllevar a un término fatal; además, servirá para que el trabajador pueda tener la confianza de poder realizar sus tareas.			
			Malversación o desvíos de los fondos en actividades que no tiene que ver con la gestión pública.	Perdida en la economía del estado, así como para la sociedad, provocando que el distrito no se pueda desarrollar, a cauda de los desvíos presupuestales.	Planificar y controlar adecuadamente los movimientos de los fondos, supervisando que se esté empleando correctamente, esto con la finalidad de evitar que haya delitos corruptos que pueda manchar la reputación de la institución.			
			No se preocupan por cuidar el bienestar del trabajador.	Personal poco productivo, con bajo rendimiento debido a que no cuenta con los implementos de seguridad necesarios para poder llevar a cabo adecuadamente sus tareas.	Adquirir implementos de protección, así mismo, ofrecer un ambiente adecuado libre de peligro a los trabajadores, ello con la finalidad de cuida el bienestar del trabajador cuando este desarrollando sus actividades,			
							Total	<b>S/.15,300.00</b>

## V. Discusión

### **Objetivo específico 1: Describir las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.**

Oportunidades de desarrollo profesional: El 60% de trabajadores encuestados manifestaron que la entidad a veces brinda oportunidades de desarrollo personal (tabla 1); el resultado obtenido contrasta con el estudio de Coronado (2023) en su tesis *Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023*, donde se encontró que el 61% de trabajadores manifestaron que la institución donde laboran siempre les brinda oportunidad de crecimiento profesional; de la misma manera, contrasta con el estudio de Calle & Torreblanco (2020) en su tesis *Motivación y baja inserción laboral de personas con discapacidad auditiva dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz secretaria de Atención Social*, donde se evidenció que el 53% del personal estuvieron de acuerdo que la entidad proporciona oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Esto se fundamenta teóricamente con el artículo desarrollado por Loaiza & Andrade (2021) denominada *Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario*; quien manifestó que el desarrollo profesional es el proceso de formación y aprendizaje por el que pasa una persona a lo largo de su vida, en busca de lograr sentirse autorrealizado y crecer en el ámbito laboral. Se demostró que la mayoría de trabajadores mencionaron que la municipalidad no siempre brinda oportunidades de desarrollo profesional, esto ha provocado que se genere un mal ambiente laboral, fomentando que el trabajador se sienta desmotivado y poco comprometido con los objetivos institucionales, afectando que tengan un nivel bajo productividad y rendimiento de los mismos y con ello ha provocado que no se alcance los objetivos institucionales.

Promociones de ascenso por buen desempeño: El 40% de servidores manifestaron que casi nunca la entidad brinda promociones de ascenso aun cuando tienen un buen desempeño (tabla 1); los resultados coinciden con el estudio de Espinoza & Mayorga (2020) en su tesis titulada *Estudio comparativo de los niveles de motivación y su relación con el desempeño laboral de los servidores bajo los diferentes regímenes laborales de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el 2018*; donde se encontró que el 37% indicaron que la entidad casi nunca brinda promociones para ascender a otros puestos; de igual forma, coincide con el estudio de

Chiroque (2020) en su tesis *Motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*; donde se reflejó que el 48% estuvieron en desacuerdo que se brindan promociones de ascensos en la institución. Pero, contrasta con la investigación de Cedeño (2022) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedernales, año 2020-2021*; donde se evidencio que 61% respondieron que nunca brindan promoción de ascenso al que mejor se desempeña. Ello se fundamenta teóricamente con lo desarrollado por Fabregat (2021) en su artículo denominado *Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género*; quien manifestó que la promoción laboral son oportunidades de ascenso que se les brindado a los empleados como merito por su buen desempeño dentro de la empresa, para los cuales, deben cumplir ciertos criterios necesarios para que se pueda llevar acabo; si mismo, las promociones es un tipo de incentivo que motiva e impulsa más al trabajador. Se ha demostrado que la minoría ha manifestado que la entidad no les brinda promociones para que puedan ascender aun cuando tienen un buen desempeño; ello ha ocasionado que el personal pierda el interés en esforzarse y sacrificarse por el bienestar institucional, ya que sienten que sus esfuerzos no son compensados de alguna manera, causando un descenso en su nivel de productividad.

Satisfacción personal con el rol que desempeñas: El 40% de personal indicaron que casi nunca sienten satisfacción personal con el rol que se encuentran desempeñando (tabla 1); el resultado obtenido contrasta con la investigación de Puma (2023) en su tesis *Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto post Pandemia COVID 19*, donde se encontró que el 70% indicaron estar de acuerdo que sienten satisfacción personal con el trabajo que realizan, ya que sienten que es útil y ayuda al crecimiento de la entidad; de igual manera, contrasta con el estudio de Jiménez & Rueda (2022) en su tesis *La motivación laboral y su incidencia en la calidad de servicios del Gobierno Municipal San Pedro de Huaca*, donde se reflejó que el 40% de encuestado mencionaron estar de acuerdo que sienten satisfacción personal de laborar en el rol desempeñado. Esto es fundamentado teóricamente por el articulo desarrollado de Torres & Cantú (2020) titulada *Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro*; quienes manifestaron que la satisfacción personal es el grado de complacencia que siente el trabajador por su lugar de trabajo, donde si el grado de satisfacción en buena esto influirá

positivamente en la conducta, pero en el caso contrario, provocaría el bajo rendimiento en el trabajador. Se demostró que la minoría no siente satisfacción personal con el rol que desempeña, esto puede ser a causa de múltiples factores, como por ejemplo, no cuentan con los recursos necesarios en el puesto que les permita llevar a cabo un buen trabajo; el salario no se encuentra acorde al rol que desempeñan en el puesto; así mismo, se encuentran laborando en un solo puesto que no se les da la oportunidad de desarrollarse en las distintas áreas que permita que puedan poder identificar su lugar idóneo, donde puedan sentirse a gusto, todo ello ha terminado por afectar el estado emocional del trabajador incidiendo en su rendimiento en la institución.

**Objetivo específico 2: Describir las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.**

Buenas relaciones interpersonales: El 40% de trabajadores manifestaron que en la entidad casi siempre existen buenas relaciones entre compañeros y los jefes (tabla 2); el resultado obtenido coincide con el estudio de Abad (2023) en su tesis *Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad Distrital de Chinchao – Huánuco, año 2023*, donde se evidenció que el 41% estuvieron de acuerdo que en la entidad se manejan buenas relaciones interpersonales con los compañeros. Pero, contrasta con la investigación de Coronado (2023) en su tesis *Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chíncha 2023* donde se encontró que 61% mencionaron que en la institución siempre establece buenas relaciones interpersonales con los colegas. Esto se fundamenta teóricamente con el artículo desarrollado por Hanco et al. (2021) denominada *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*; quienes manifestaron que las relaciones interpersonales son muy importante para lograr que se alcancen los objetivos organizacionales, se conoce que en las entidades conviven múltiples personalidades que si estos no llegan a una alineación, pueden perjudicar negativamente a la empresa; por tal, es importante que se forjar buenas relaciones entre compañeros. Se concluyó que la minoría indicaron que en ocasiones existe buena relación entre compañeros, esto debido a que existe muchas diferencias que impiden que se pueda forjarse buenas relaciones, por ejemplo, favoritismo con algunos colegas, desigualdad en los salarios, problemas en la comunicación, la posición laboral,

entre otros; ello ha generado que no todos se lleven bien entre sí, perjudicando que la entidad no pueda alcanzar las metas deseadas.

El salario percibido se encuentra acorde a las actividades que desarrolla: El 40% de servidores mencionaron que casi nunca el salario que perciben está acorde a las actividades que realizan en la entidad (tabla 2); el resultado obtenido coincide con la investigación de Abad (2023) en su tesis *Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad Distrital de Chinchao – Huánuco, año 2023*, donde se encontró que el 32% ostentaron estar en desacuerdo que el salario percibido no está a la altura de las actividades que realizan. Pero, contrasta con el estudio de Leyva (2023) en su tesis *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022*, quien reflejo que el 40% estuvieron de acuerdo con el salario percibido por su labor. Ello se fundamenta teóricamente con el artículo de Villarroel & Medina (2022) denominado *La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo*; quienes mencionaron que el salario es la forma de pago que se le otorga al trabajador por ley, los cuales derivan de la prestación de sus servicios; es un tipo de compensación que se le brinda al empleado y son establecidas acorde a las actividades que desempeñan. La minoría de trabajadores mencionaron que no se encuentran contentos con el salario que perciben ya que no se está acorde a lo que vienen realizando; esto debido a que se les sobrecarga de trabajo más de lo debido, la falta de personal hace que terminen realizando doble trabajo y el salario que perciben no se encuentra a la par de los que realizan; con ello también, la entidad para deslindarse de sus responsabilidades otorga un tipo de contrato que no beneficia al servidor, esto ha provocado desmotivación en los trabajadores, repercutiendo en el rendimiento de sus funciones.

Brindan incentivos a modo de motivación por el buen desempeño: El 40% de trabajadores respondieron que la entidad nunca y casi nunca les otorga algún incentivo como forma de motivación por su buen desempeño (tabla 2); los resultados coincide con la investigación de Cedeño (2022) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedernales, año 2020-2021*, quien aportó que el 64% indicaron que nunca ha recibido incentivos como motivación cuando han relazado un trabajo adecuado; de igual forma, coincide con la investigación de Puma (2023) en su tesis *Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto*

post *Pandemia COVID 19*, donde se encontró que el 62% manifestaron que muy pocas veces se les otorga un incentivo económico cuando han cumplido eficientemente sus funciones. Pero, contrasta con el estudio de Velásquez (2022) en su tesis *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021*, donde se reflejó que el 82% manifestaron que casi siempre perciben incentivos cuando realizan un buen trabajo. Ello es fundamentado teóricamente con el artículo de Montero et al. (2020) denominada *Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos*; quienes ostentaron que los incentivos es una especie de estrategia que emplean las empresas para motivar al personal, es considerado un elemento sustancial para lograr la satisfacción en el personal; ya que, el mantener a un personal contento influirá en el incremento de la productividad y compromiso con la empresa. Se pudo concluir que la minoría de trabajadores indicaron que no se les otorga incentivos por su buen desempeño, esto debido a que el institución no se preocupan por motivar a su personal para que brinden un buen servicio; esto ha generado insatisfacción y repercusión en el estado emocional del servidor; consecuentemente, ha provocado que descendan el nivel de su desempeño y productividad en la entidad, porque consideran que el sacrificio que hacen no es compensando adecuadamente; afectando también al servicio que vienen ofreciendo al usuario.

Reconocimientos por la contribución de buen trabajo que realizan: El 30% de trabajadores indicaron que a veces se les reconoce por la contribución que hacen en la entidad (tabla 2); los resultados obtenidos coinciden con el estudio de Gualli (2021) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales*, quien aportó que el 32% indicaron no estar en acuerdo ni desacuerdo que la entidad les brinde reconocimiento por la contribución que hacen. Pero, contrasta con la investigación de Abad (2023) en su tesis *Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad Distrital de Chinchao – Huánuco, año 2023*, donde se encontró que el 49% respondieron estar de acuerdo que la institución si les reconoce por su buen desempeño; de igual manera, contrasta con la tesis de Velásquez (2022) en su tesis *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021*, donde se demostró que el 75% mencionaron que casi siempre les brinda reconocimiento por sus logros en la empresa. Esto es fundamentado teóricamente

con el artículo desarrollado por Zangaro & Szlechter (2022) denominado *Reconocimiento y trabajo: una mirada desde el posfordismo*; ostentaron que el reconocimiento es una especie de premio que se le otorga al trabajador como criterio por el buen trabajo que realiza; es decir, es una forma de valoración hacia los empleados donde con ello afirma lo valioso que son para la empresa, además, es un tipo de motivación que genera satisfacción del trabajador. Se demostró que la minoría mencionaron que en ocasiones se les brinda un reconocimiento, este porcentaje menor refleja que no a todos se les reconoce los esfuerzos que realizan, generado que en la entidad exista un mal clima organizacional, por la desigualdad que existen cuando se otorga un reconocimiento; ello, ha provocado que los trabajadores se sientan cansados, estresados e insatisfechos con el empleo, provocando un descenso en su productividad y en otros casos terminan por abandonar la entidad, originando que exista alta rotación de personal.

Recompensa como estímulo por el buen trabajo: El 50% de funcionarios respondieron que la entidad nunca le ha otorgado alguna recompensa como estímulo por el buen trabajo (tabla 2); el resultado obtenido coincide con la investigación de Cedeño (2022) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedernales, año 2020-2021*, encontrándose que el 55% manifestaron que la entidad nunca les ha brindado recompensas por su buen desempeño; de igual manera, coincide con el estudio de Martillo (2022) en su tesis *Gestión de talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Isidro Ayora, periodo 2021-2022*, donde se reflejó que el 53% respondieron que no han recibido ningún tipo de recompensa como estímulo por su desempeño. Pero, contrasta con la investigación de Puma (2023) en su tesis *Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto post Pandemia COVID 19*, donde se encontró que el 70% indicaron que la entidad casi siempre brinda reconocimiento o recompensa como regalo por su buen trabajo. Esto es fundamentado teóricamente con el artículo Ponce et al. (2023) titulada *Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador*, manifestaron que las recompensas son consideradas fuentes motivacionales que sirven como estímulo para que el trabajador se esfuerce y tenga un mejor rendimiento en sus funciones, así mismo, influyen en que se sientan más comprometido con lograr el alcance de las metas organizacionales. Se pudo demostrar que la mayoría relativa de trabajadores indicaron que no se les ha brindado ninguna

recompensa por el buen trabajo que vienen desarrollando, esto ha originado que exista alta rotación de personal, los trabajadores se sienten desmotivados porque el salario que perciben no alcanza para que puedan satisfacer sus necesidades, por lo que esperan que se les brinde algún tipo de recompensa; sin embargo, el no percibir nada ha terminado por generar insatisfacción en el personal y afectar la fidelización de los talentos, provocando que abandonen la entidad, viéndose perjudicada las mismas porque no se han logrado el alcance de las metas anuales.

**Objetivo específico 3. Definir las características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.**

Capacidad para ejercer las funciones apropiadamente: El 50% de trabajadores mencionaron que casi siempre tienen la capacidad para realizar sus funciones eficientemente (tabla 3); los resultados obtenidos coinciden con el estudio de Herrera (2023) en su tesis *La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2023*, donde se encontró que 46% mencionaron que casi siempre cuentan con las capacidades analíticas para desempeñar sus actividades; así mismo, coincide con la investigación de Velásquez (2022) en su tesis *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021*, donde se reflejó que el 50% manifestaron que casi siempre tienen la capacidad de desarrollar sus tareas en el puesto en el que se encuentran. Pero, contrasta con la tesis de Jiménez & Rueda (2022) denominada *La motivación laboral y su incidencia en la calidad de servicios del Gobierno Municipal San Pedro de Huaca*, el cual reflejo que el 36% mencionaron estar en desacuerdo que los trabajadores cuenten con la capacidad necesaria para ejercer sus funciones. Esto se fundamenta teóricamente con el artículo desarrollado por Carrillo et al. (2020) denominada *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019*; ostentaron que las capacidades son un conjunto constructos como competencias, habilidades, estado físico, entre otros, que permite que una persona pueda desarrollarse eficientemente en su centro de labor y sea capaz de cumplir cualquier función que se le asigne. Se demostró que la mayoría relativa de trabajadores consideran que tienen las capacidades de realiza sus actividades de manera eficiente, sin embargo, existe factores que dificultan que puedan emplear el máximo de sus capacidades, lo que ha conllevado a

que el personal se sienta estresado, cansado y no logren obtener resultados positivos; factores como el que no se le brinda las herramientas y equipos necesarios, no fomentan un ambiente adecuado, no cuentan con instalaciones modernas, entre otros; ha conllevado a afectar el estado emocional del trabajador.

Brindan recursos y materiales necesarios: El 40% de personal manifestaron que la entidad a veces brinda equipos tecnológicos y materiales necesarios para que puedan desarrollar sus actividades diarias (tabla 3); los resultados contrastan con la investigación de Joaquín (2023) en su tesis *Comunicación interna y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de los servicios básicos de salud Cañete - Yauyos, 2022*, donde se demostró que 35% mencionaron que la entidad casi siempre brindan los recursos, materiales y equipos necesarios para que puedan desarrollar sus actividades. Esto se fundamenta con el artículo de Navarro (2020) denominado *Gobierno abierto: Transparencia y acceso a la información en la administración de los recursos materiales*; quien manifestó que los recursos y/o materiales son aquellos que forman parte del patrimonio de una empresa y los cuales son importantes para poder llevar a cabo sus actividades productivas, sin estos implementos no podrá ser posible que la empresa logre el alcance de sus objetivos. Se ha concluido que la minoría del personal ha manifestado que no siempre se les brindan los equipos necesarios para que puedan realizar sus labores, esto ha generado insatisfacción en el usuario; ya que, al no contar con las herramientas y equipos necesarios los trabajadores demoran más en dar atención a los procesos documentarios, la burocracia predomina aun y eso termina por afectar la puntualidad en los servicios que se brinda, perjudicando tanto los usuarios como la institución.

Los recursos y equipos otorgados ayudan a tener una mejor productividad: El 50% de funcionarios respondieron que los recursos y los equipos que les brinda la entidad a veces le permiten que tengan mayor productividad (tabla 3); los resultados obtenidos contrasta con la investigación de Puma (2023) en su tesis *Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto post Pandemia COVID 19*, en el que se reflejó que el 55% manifestaron que los recursos que les otorga la entidad muy pocas veces les permite que puedan ser productivos en un tiempo menor. Ello es fundamentado teóricamente con el artículo desarrollado por Franco et al. (2021) titulado *Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso*, donde mencionaron la productividad es un factor importante para lograr que las empresas sean más competitivas, pero para lograr ello es

fundamental que las mismas brinden las condiciones necesarias a los trabajadores, porque es eso va a depender el nivel de productividad y que se logre el alcance de los objetivos organizacionales. Se ha demostrado que la mayoría relativa de trabajadores indicaron que con los recursos brindados muy pocas veces pueden lograr ser productivos, esto se debe a que la entidad no se preocupa por ofrecerles la comodidad a sus trabajadores para que puedan desarrollar bien sus labores diarias, así mismo, la mala gestión por parte de los superiores ha ocasionado que el presupuesto otorgado se desvíe en cosas innecesarias, sobre aquello que es realmente necesario para que puedan llevar a cabo sus actividades operativas; esto en consecuencia ha generado que no se logre alcanzar un nivel alto en el rendimiento y productividad del personal.

Cumples eficientemente las actividades para el alcance de las metas establecidas: El 50% de trabajadores mencionaron que a veces cumplen eficientemente sus actividades para lograr el alcance de las metas institucionales (tabla 3); el resultado que se obtuvo contrasta con el estudio de Velásquez (2022) en su tesis *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021*, donde se demostró que el 63% mencionaron que siempre cumplen con sus actividades planificadas para lograr alcanzar las metas establecidas; de igual forma, contrasta con el estudio de Joaquin (2023) en su tesis *Comunicación interna y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de los servicios básicos de salud Cañete - Yauyos, 2022*, donde se evidencio que el 44% mencionaron que casi siempre cumplen sus tareas para lograr el alcance de las metas que establece la entidad. Esto es fundamentado teóricamente con el artículo de Gaytán (2020) titulada *El plan de negocios y la rentabilidad*, donde señala que las metas son propósitos que las empresas desean alcanzar, ellas deben ser fijadas concretamente y alcanzables, de manera que los trabajadores puedan esforzarse en lograr alcanzarlas. Se demostró que la mayoría relativa en ocasiones cumplen con sus tareas eficientemente para que se logre se logre el alcance las metas establecidas; a pesar de que no se les otorga lo materiales y recursos necesarios para que pueda ejecutar sus actividades, lo trabajadores tratan de cumplir eficientemente sus tareas para que la entidad logre alcanzar sus metas anuales; esto se debe a que sienten un poco de compromiso y tienen fe de que sus esfuerzos serán valorados si se logra lo planteado, por tal, es importante que la entidad cuide de estos talento si quiere lograr obtener beneficios mayores a largo plazo.

**Objetivo específico 4. Describir las características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.**

Cuentan con equipos tecnológicos en condiciones óptimas: El 40% de trabajadores mencionaron que la entidad casi nunca cuenta con equipos tecnológicos en buen estado (tabla 4); los resultados coinciden con la investigación de Abad (2023) en su tesis *Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad Distrital de Chinchao – Huánuco, año 2023*, donde se encontró que el 41% manifestaron estar en desacuerdo que los quipos tecnológicos de la entidad se encuentre en condiciones óptimas para que puedan realizar sus actividades. Ello se fundamenta con el artículo de Mero et al. (2022) denominada *Uso de Herramientas Tecnológicas en el Desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas en Manabí*, quienes manifestaron que los equipos tecnológicos en una empresa son muy importantes para lograr ser más productivos, ya que estas permitirán que se lleve a cabo los procesos operativos mucho más rápido; por tal, es fundamental que inviertan en equipos modernos porque esto les ayudara a generar una ventaja competitiva frente a las demás empresas. Se demostró que la minoría de trabajadores mencionaron que la entidad no cuenta con equipos tecnológicos en óptimas condiciones, lo cual, viene afectando a los trabajadores cuando quieren ejecutar sus tareas diarias; la causa principal, es la desinterés por parte del estado y la despreocupación de la institución por renovar sus equipos para que se pueda brindar un servicio de calidad a los usuarios, en consecuencia, viene generando insatisfacción, causando múltiples quejas porque no se le brinda atención rápida a sus trámites documentario. Por último, también ha terminado por afectar el ambiente laboral y el estado emocional del personal, porque sienten que no pueden efectuar un buen trabajo.

Cuentan con instalaciones adecuadas para realizar sus labores diarias: El 40% de personal mencionaron que la entidad a veces cuenta con instalaciones adecuadas para la ejecución de sus actividades diarias (tabla 4); el resultado contrasta con la investigación de Sánchez et al. (2023) en su tesis *El clima organizacional, su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola – Cañete – Lima 2022*, donde se reflejó que el 46% mencionaron que el área siempre mantienen sus instalaciones e infraestructura en un adecuado estado; así mismo, contrasta con el estudio de Cedeño (2022) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón*

*Pedernales, año 2020-2021*, el cual reflejó que el 53% manifestaron que el ambiente donde laboran casi nunca cuenta con buena instalación, ventilación e iluminación para que puedan desarrollar sus labores. Esto es fundamentado teóricamente con el artículo desarrollado por Martínez (2023) titulado *Proyecto y viabilidad del negocio o microempresa*; quien manifestó que las instalaciones es parte de la logística de una organización, es donde lleva a cabo su proceso operativo, donde produce los bienes y/o servicios que se ofrecerá a los clientes; es importante que las empresas cuenten con instalaciones adecuada si quiere lograr el éxito esperado, si estas no se encuentran en un buen lugar, espacio o condición el cliente no podrá consumir de la marca. Se demostró que la minoría del personal mencionaron que la entidad rara vez cuenta con instalaciones adecuadas, esto ha ocasionado que el personal no tenga un buen rendimiento; debido a que las autoridades no se preocupan por proporcionar un ambiente adecuado y favorable, que permita a los trabajadores poder llevar a cabo sus responsabilidades eficientemente, esto ha terminado por provocar estrés y cansancio en el personal perjudicando los logros institucionales.

Brindan seguridad laboral en el centro de trabajo: El 40% de trabajadores mencionaron que la municipalidad a veces les brinda seguridad en el trabajo (tabla 4); el resultado obtenido contrasta con la investigación de Calle & Torreblanco (2020) en su tesis *Motivación y baja inserción laboral de personas con discapacidad auditiva dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, secretaria de Atención Social*, reflejándose que el 50% indicaron estar de acuerdo que la entidad les brinda seguridad y estabilidad laboral; así mismo, contrasta con el estudio de Coronado (2023) en su tesis *Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chíncha 2023*, donde se encontró que el 41% mencionaron que la entidad brindan casi siempre seguridad laboral en el centro de trabajo; de igual forma, contrasta con el estudio de Sánchez et al. (2023) en su tesis *El clima organizacional, su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola – Cañete – Lima 2022*, donde se probó que el 40% respondieron que la institución casi siempre les brinda seguridad laboral y salud física. Esto se fundamenta teóricamente con el artículo de Romero et al. (2022) denominado *Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú*; donde se manifestó que la seguridad laboral es un conjunto de principios y reglas que siguen las empresas con el objetivo de poder controlar los riesgos y accidentes que puede ocasionar

daño a la salud del trabajador, esta norma lo que buscar es proteger la salud y bienestar del personal, evitando que todo lo que tenga que ver con la empresa como equipo, maquinarias, entre otros, les pueda ocasionar algún riesgo mortal. Se demostró que la minoría de trabajadores mencionaron que no siempre se les brinda seguridad laboral en su trabajo; a pesar de que existe una ley que protege a los trabajadores, no se está cumpliendo a cabalidad las mismas; se ha identificado que en la institución no cuentan con sus equipos, materiales e instalaciones adecuadas, lo cual, afecta a la seguridad del personal porque en cualquier momento puedan provocar algún accidente que pueda dañar bienestar de los mismos; esto a su vez, viene repercutiendo en el desempeño del personal, porque no pueden desarrollar sus tareas cómodamente por el cuidado que tienen que tener de no correr algún riesgo que dañe su bienestar.

**Objetivo específico 5. Identificar las características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.**

Realizan evaluaciones constantemente sobre el rendimiento laboral: El 40% de trabajadores manifestaron que casi siempre realizan evaluaciones de forma constante rendimiento laboral que tienen en la entidad (tabla 5); el resultado obtenido coincide con la investigación de Velásquez (2022) en su tesis *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021*, donde se reflejó que el 51% de trabajadores respondieron que la entidad casi siempre les realiza evaluaciones de su rendimiento constantemente. Pero, contrasta con el estudio Martillo (2022) en su tesis *Gestión de talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Isidro Ayora, periodo 2021-2022*, quien aportó que 83% manifestaron que la institución no les realiza evaluación de desempeño. Ello es fundamentado teóricamente con el artículo desarrollado por Obando (2020) titulado *Capacitación del talento humano y productividad*, quien manifestó que la evaluación es un proceso que permite medir el rendimiento y conocer los errores que presenta el personal a la hora de realizar sus funciones dentro de su centro de trabajo, la finalidad es identificar aquello que está afectando a su desempeño, y de acuerdo a eso tomar una decisión de mejora. Se demostró que la minoría de trabajadores indicaron que casi siempre realizan evaluaciones sobre el rendimiento que tienen; esto quiere decir, que la entidad no siempre está evaluando a los funcionarios, lo cual, ocasiona que desconozcan como están sus trabajadores y si están

cumpliendo con sus obligaciones laborales; el problema radica en que no cuentan con un sistema de gestión del personal eficiente; como consecuencia, los trabajadores vienen sintiéndose desmotivados y estancados profesionalmente, originando que tengan rendimiento bajo porque no reciben ningún tipo de retroalimentación que les permita fortalecer sus habilidades y capacidades para tener un mejor desempeño.

Realizan evaluaciones en función a los objetivos alcanzados: El 40% de personal respondieron que casi siempre se les evalúa en función a los objetivos alcanzados (tabla 5); el resultado obtenido contrasta con la tesis de Mejía (2024) titulada *Propuesta de mejora de la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cusca, Ancash, 2024*, donde se reflejó que el 100% del personal mencionaron que la entidad siempre les está evaluando el cumplimiento de los objetivos en función a las metas establecidas. Esto se fundamenta teóricamente con el artículo de Garcés (2020) denominado *Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales*; quien manifestó que los objetivos son propósitos o misiones que establecen las organizaciones que desean poder alcanzar; así mismo, lo objetivos alcanzados es el logro de las mismas, el cual demostraría que la empresa está siendo eficaz y eficiente con el desarrollo de sus operaciones. Se demostró que la minoría de trabajadores mencionaron que la entidad si realizan evaluaciones en función a los objetivos alcanzados; sin embargo, se observa que la mayoría de trabajadores no están de acuerdo que la entidad se preocupa por identificar si se han alcanzado o no los objetivos según las metas establecidas, por lo que, desconocen si el trabajador está teniendo un buen desempeño, esto a la larga perjudicara la imagen de la institución por haber tenido una gestión deficiente, que no se preocupa por mejorar la calidad de vida de la población.

**Objetivo específico 6. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2024.**

## **PLAN DE MEJORA**

### **1. Datos generales**

Municipalidad Distrital de Asia - Cañete

### **2. Misión**

Somos una institución pública que representa a los ciudadanos, encargados de prestar servicios públicos adecuados a nivel local, promoviendo el desarrollo integral y sostenible para mayor armonía de la jurisdicción, siempre en coordinación con todos los niveles del sector público, privado y las sociedades civiles, nacionales e internacionales, con el único objetivo de lograr ser una institución competitiva que permita darle una mejor calidad de vida a la población.

### **3. Visión**

Ser uno de los mejores distritos con una economía creciente y sostenible basada en las agroindustrias y turismos, aprovechando los recursos naturales eficientemente para potencializar las capacidades de producción y poder insertarlas en mercado nacional e internacional de manera competente. De igual manera, promover que los ciudadanos logren tener una calidad de vida digna, a través un gobierno participativo y transparente, promoviendo el desarrollo integral para alcanzar ser un distrito saludable, seguro y sostenible.

### **4. Objetivos**

- La municipalidad tiene como objetivo principal promover el desarrollo económico del distrito, con influencia de las micro y pequeñas empresas dentro del sector económico que representa una ventaja competitiva; así mismo, impulsar la inversión pública y privada con el objetivo de asegurar que se generen empleos a nivel local.
- Planificar y ejecutar acciones que contribuyan en brindar a la población un ambiente seguro y adecuado, con la finalidad de poder satisfacer las distintas necesidades vitales tales como educación, viviendas, desarrollo económico,

entre otro, en conjunto con los distintos organismos competentes que forma parte de la institución.

- Planificar, ejecutar y promover acciones que permitan satisfacer las necesidades vitales de la población tales como deporte, recreación, transporte, cultura, comunicación, etc.

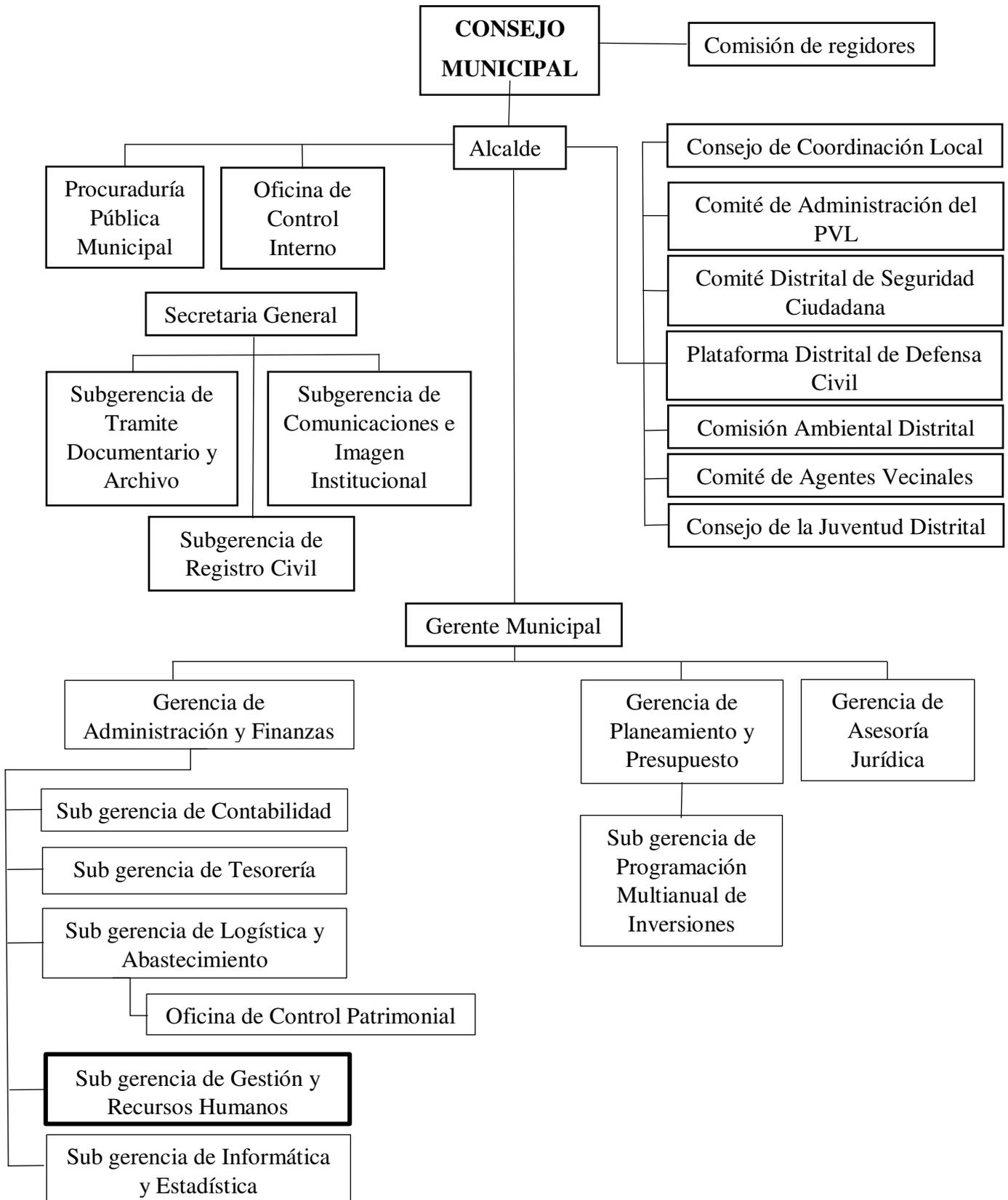
## **5. Productos y/o servicios**

La Municipalidad Distrital de Asia por ser un organismo público brinda servicios gratuitos a la población tales como:

- Licencias de funcionamiento
- Licencias de publicidades
- Acceso a toda información pública
- Constancias de ceses de una actividad comercial
- Certificados de Defensa Civil
- Prescripciones tributarias, entre otras.

## 6. Organigrama institucional

### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA



## 6.1. Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)

<b>Información general de los puestos</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Gerente de Administración y Finanzas
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	-Licenciado en administración, economía y/o contador con conocimiento en administración gubernamental. -Profesional colegiado y habilitados.
<b>Experiencia laboral</b>	-Experiencia mínima no menor a tres años en cargos similares. -Experiencia en conducción de personal.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en Administración gubernamental.</li> <li>• Gestión pública y gestión de proyectos</li> <li>• Cursos de planificación y/o sistemas administrativos del estado.</li> <li>• Conocimiento en paquetes informáticos de oficina.</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de la institución.</li> <li>• Capacidad en la toma de decisiones y resolución de problemas.</li> <li>• Capacidad de manejo en la gestión de personal</li> <li>• Habilidades de liderazgo.</li> <li>• Habilidades comunicativas.</li> <li>• Habilidad de adaptarse a los cambios en el entorno.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>-Planificar y plantear a Alcaldía las políticas de administración de los recursos humanos, materiales y financieras, así como los ingresos recaudados para el alcance de los objetivos establecidos.</p> <p>-Otorgar asesoramiento y orientación sobre los distintos métodos, normas u otros tipos de sistemas que serán de ayuda dar solución a aquellos problemas funcionales u operativas que se puedan presentar.</p> <p>-Supervisar y/o hacer un seguimiento para ver que se esté cumpliendo eficientemente el POI para lograr el alcance de las metas anuales.</p> <p>-Suministrar adecuadamente los recurso y materiales necesarios a las demás unidades, para que puedan cumplir con sus actividades con normalidad.</p> <p>-Participar en los programas de inversión que requiera la entidad.</p> <p>-Supervisar todo los ingresos y egresos de los fondos y los valores financieros.</p> <p>-Comunicar constantemente a los altos mandos y demás unidades sobre el estado financiero en el que se encuentra la municipalidad.</p> <p>-Supervisar y controlar las unidades que están al mando que cumplan sus responsabilidades eficaz y eficientemente.</p> <p>-Cumplir y verificar que se estén cumpliendo las normas internas de la municipalidad.</p>

	<p>-Promover la eficiencia, eficacia y efectividad de las actividades operativas administrativas de la institución.</p> <p>-Coordinar que se implemente oportunamente las recomendaciones que han emitido las compañías auditoras, los Órganos de Control o la Contraloría General.</p> <p>-Brindar solución a todo aspecto administrativo que este a su cargo través de proyectos resolutivo.</p> <p>-Cumplir otras funciones que le sea encomendando por Alcaldía o Gerencia municipal.</p>
<b>Nombre del puesto</b>	Secretaria
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	-Titulado profesional de secretariado ejecutivo y/o estudios afines.
<b>Experiencia laboral</b>	-Experiencia en cargos de secretariado o labores administrativo de oficina no menor a un año.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en labores administrativos</li> <li>• Conocimiento en programas informáticos.</li> <li>• Conocimiento en gestión pública.</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de trabajar bajo estrés.</li> <li>• Capacidad autocrática.</li> <li>• Orientación a los logros.</li> <li>• Habilidad de auto organización e iniciativa.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>-Apoyar con las actividades administrativas de las Gerencia de Administración y finanzas.</p> <p>-Recepción y atención de comisiones, usuarios y autoridades en asuntos que tenga relación con la administración EDIL.</p> <p>-Mantener el orden de los documentos cronológicamente en archivos.</p> <p>-Realizar el control y seguimiento de los expedientes que ingresen a la unidad.</p> <p>-Redactara los documentos de acuerdo a las indicaciones que brindan la gerencia.</p> <p>-Responder y realizar las llamadas telefónicas, envíos de correos, fax según interés de la institución.</p> <p>-Brindar orientación oportunamente a los usuarios, funcionarios, otros.</p> <p>-Recepcionar la documentación y darle atención para su cumplimiento.</p> <p>-Cuidar de la documentación para su conservación.</p> <p>-Cumplir otras funciones que le sea encomendando por la Gerencia de Administración.</p>
<b>Unidad orgánica: Contabilidad</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Sub gerente de contabilidad
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	Título profesional universitario de contador público, colegiado y habilitado.
<b>Experiencial laboral</b>	<p>-Experiencia mínima no menor a tres años en cargos similares en el sector público.</p> <p>-Capacitación técnica en contaduría.</p>

<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en administración pública.</li> <li>• Conocimiento en normas de contaduría en el sector público.</li> <li>• Conocimientos de contratación.</li> <li>• Conocimiento del sistema tributarios.</li> <li>• Manejos del SIAF.</li> <li>• Conocimiento básico en ofimática.</li> </ul>
<b>Capacidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación y control.</li> <li>• Capacidad en resolución de problemas.</li> <li>• Organización de información</li> <li>• Rozamientos lógicos</li> <li>• Adaptabilidad y autocontrol.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>- Cumplir y verificar que se estén cumpliendo las normas legales del sistema contable, sobre los registros y operaciones financieras, presupuestales y patrimonial de la institución.</p> <p>-Efectuar la conciliación bancaria, contabilidad de costos y el análisis financiero a través de un informe traducido.</p> <p>-Elaborar los libros contables correctamente.</p> <p>-Plantear y exponer toda información contable a los órganos de Contaduría Pública, Contraloría, y otras instancias, bajo responsabilidad.</p> <p>-Exponer y explicar conjuntamente con gerencia municipal los ejercicios fenecidos ante el Consejo.</p> <p>-Elaborar los estados financieros y presupuestarios mensualmente de acuerdo a las normas del sistema contable.</p> <p>-Emitir los indicadores financieros mensualmente dentro de los 5 días calendarios del posterior mes.</p> <p>-Formular y proponer a los altos mandos el uso adecuado de los formatos administrativos.</p> <p>-Mantener constantemente el Margesí de bienes actualizados.</p> <p>-Cumplir otras funciones que le encomiende la Gerencia de Administración.</p>
<b>Nombre del puesto</b>	Auxiliar administrativo
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	Título profesional universitario y/o técnico administrativo o estudios relacionado a la especialización.
<b>Experiencial laboral</b>	<p>-Experiencia en labores administrativas no menor a un año.</p> <p>-Experiencia en sistemas contables.</p>
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos informáticos a nivel intermedio</li> <li>• Conocimiento en gestión pública.</li> <li>• Conocimiento en labores administrativos.</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de trabajar bajo estrés.</li> <li>• Capacidad para manejar los errores personales</li> <li>• Tener orientación hacia logros.</li> <li>• Habilidad auto organizativa</li> <li>• Tener iniciativa.</li> </ul>

<b>Funciones</b>	<p>-Se encarga de la recepción y archivo diarios de la documentación correlativamente de las operaciones y los registros presupuestales.</p> <p>-Verificación de las documentación financiera y administrativa que competen a la subgerencia.</p> <p>-Registra la correspondencia recibida y emitida, para su tramitación y archivo posterior.</p> <p>-Conciliación mensual de los saldos arrojados del balance constructivo contra los de los registros auxiliares.</p> <p>-Contabilizar la cartera de los exigibles de carácter tributario y no tributario comparándolo con los reportes que brinda Gerencia Tributaria.</p> <p>-Mantener los registros contables al día de las contingencias por obligaciones, de las sumas de dinero por demanda judicial, sentencias, entre otros.</p> <p>-Conciliar los saldos contables patrimoniales contra los saldos de informaciones presupuestales, dejando una constancia por escrito del acto.</p> <p>-Cumplir otras funciones que le encomiende la Sub gerencia de contabilidad</p>
<b>Unidad orgánica: Tesorería</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Sub gerencia de tesorería
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	<p>-Título profesional en contaduría pública colegiado.</p> <p>-Licenciado en administración, economía y/o afines, con colegiatura y habilitación.</p>
<b>Experiencial laboral</b>	-Experiencia mínima dos años en cargos similares.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en gestión pública y sistemas administrativos.</li> <li>• Conocimientos tributarios</li> <li>• Conocimiento amplio en majeo de fondos.</li> <li>• Conocimiento a nivel básico en ofimática.</li> <li>• Conocimiento en SIAF.</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de planificación, organización, dirección y control de los fondos municipales.</li> <li>• Capacidad en manejo de capital humano.</li> <li>• Capacidad de procesamiento de datos</li> <li>• Orientación a resultados.</li> <li>• Comunicación y trabajo en equipo</li> <li>• Trabajo bajo presión.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>-Planear, conducir, ejecutar y controlar todos los movimientos de ingreso y egreso económico de la entidad.</p> <p>-Gestionar la apertura de cuenta corriente y ahorro para manejar adecuadamente los fondos de la institución.</p> <p>-Analizar e interpretar mensualmente de los cuadros y otros movimientos de los fondos comunicando a la gerencia administrativa.</p> <p>-Verificar las transferencias de los fondos municipales de acuerdo a la distribución presupuestal.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Verificar las operaciones financieras y económicas que ejecuta la unidad de tesorería para la toma de decisión.</li> <li>-Verificar el registro operacional de los libros de banco.</li> <li>-Presentar mensual, trimestral y mensualmente la información correspondiente a contabilidad dentro de los plazos establecidos.</li> <li>-Mantener los libros auxiliares de tesorería actualizados, elaborando el parte diario de acuerdo a las normas.</li> <li>-Revisar la rendición de los fondos de los pagos en caja chica, así como los ingresos que se captan en el mes.</li> <li>-Efectuar el arqueo de caja diariamente, determinando los ingresos para su depósito en las cuentas correspondientes.</li> <li>-Realizar los pagos de remuneración a los trabajadores, proveedores, Es Salud, AFP, Sunat, entre otros.</li> <li>-Mantener los saldos diariamente en las diversas cuentas de la entidad.</li> <li>-Emplear los formularios establecidos para los ingresos y egresos de los fondos.</li> <li>-Llevar un control adecuado de la deuda pública.</li> <li>-Controlar que las transferencias de fondos se encuentran bien sustentada a través de la documentación para asegurar la validez.</li> <li>-Realizar los depósitos correspondientes del dinero recaudado en el lapso de 24 horas.</li> <li>-Realizar la elaboración de los flujos de caja mensualmente, a fin de proponer alternativas para cumplir con los pagos.</li> <li>-Cumplir otras funciones que le designe la Sub gerencia de tesorería.</li> </ul>
<b>Unidad orgánica: Logística y abastecimiento</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Sub gerente de logística y abastecimiento
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Título profesional de contabilidad, administración, económica y/o carreras afines a la especialidad.</li> <li>-Profesional colegiado y habilitado</li> <li>-Certificado de la OSCE.</li> </ul>
<b>Experiencial laboral</b>	-Experiencia no menor a tres años como mínimo en cargos similares en el sector público y privado.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en gestión pública.</li> <li>• Contrataciones del estado – OCSE.</li> <li>• Conocimiento en la conducción de programas administrativos que guarden relación con el área.</li> <li>• Conocimiento en SIAF, SIGA.</li> <li>• Procedimientos logísticos.</li> <li>• Conocimiento en ofimática.</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de planificación, organización y control de los bienes patrimoniales de la municipalidad</li> <li>• Capacidad de resolución de problemas</li> <li>• Con orientación a resultados</li> <li>• Organizativo con la información</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de negociación</li> <li>• Habilidades numéricas</li> <li>• Habilidades en gestión de proyectos</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>-Planeación, dirección, ejecución y control de los sistemas de abastecimiento de acuerdo a las políticas de la entidad, normas presupuestales y la técnica de control de las adquisiciones.</p> <p>-Diseñar, ejecutar y controlar el Plan anual de adquisición y contratación de la entidad.</p> <p>-Planificar el almacenamiento y la distribución de los bienes y materiales de forma oportuna para las unidades de la institución.</p> <p>-Planificación. Organización, ejecución y controlar que la prestación del servicio de seguros se esté llevando correctamente.</p> <p>-Plantear y participar en el comité especial de licitación, concurso público y adjudicación directa.</p> <p>-Administrar las bases de los datos de los proveedores de los bienes y servicios.</p> <p>-Planear, dirigir y controlar los procesos en la toma de inventarios.</p> <p>-Aprobar el plan de toma de inventarios de los activos fijos y almacenes, supervisando que se dé una ejecución adecuada en conciliación con la subgerencia de contabilidad.</p> <p>-Planear y verificar que se realice el mantenimiento y reparación de los equipamientos, maquinarias y vehículos de la institución.</p> <p>-Planear y verificar los procedimientos técnicos de los registros y controlar el bien patrimonial de la entidad.</p> <p>-Distribuir los bienes a las demás unidades de acuerdo a pedidos y en función al stock de almacén.</p> <p>-Proyectar, controlar que la información se encuentre constantemente actualizado referente a los servicios potables de agua, telefonía, fluido eléctrico, radio de comunicación de la entidad, verificando que se estén usando correctamente.</p> <p>-Planificar y verificar la recuperación de los mobiliarios y mantenimiento de las instalaciones y locales de la entidad.</p> <p>-Coordinar con demás unidades sus necesidades y especificación técnica para adquirir y contratar los bienes y servicios según el plan desarrollado.</p> <p>-Diseñar y desarrollar un módulo logístico como parte del “Subsistema Administrativo Financiero y Gestión Presupuestal” en coordinación con la GPP y la Unidad de Imagen institucional.</p> <p>-Planificar oportunamente el Plan Operativo de la Unidad.</p> <p>-Dar resolución a los aspectos administrativos a treves de resolución y directiva.</p> <p>-Demas funciones que deriven de su cargo y que le sea asignado por el Gerente de Administración.</p>
<b>Nombre del puesto</b>	Especialista administrativo

<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	-Título profesional universitario y/o técnico administrativo o estudios relacionado a la especialización. -Profesional colegiado con habilitación.
<b>Experiencial laboral</b>	-Experiencia en labores administrativas no menor a dos años. -Experiencia en el sector público mínimo un año.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en gestión pública.</li> <li>• Contrataciones del estado – OCSE.</li> <li>• Conocimiento en SIAF, SIGA.</li> <li>• Conocimiento en labores administrativos</li> <li>• Ofimática</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de trabajar bajo estrés.</li> <li>• Capacidad resolutive</li> <li>• Vocación de servicio</li> <li>• Tener orientación hacia logros.</li> <li>• Habilidad auto organizativa</li> <li>• Tener iniciativa.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>-Cumplir y desarrollar normas y disposiciones para la adquisición de los bienes y servicios.</p> <p>-Verificar y controlar en conjunto con la jefatura el programa de las actividades para mejorar los procesos del sistema de abasto.</p> <p>-Llevar el control de registro de los proveedores actualizados.</p> <p>-Planear, organizar, dirigir y controlar los movimientos de las adquisiciones que se encuentre a su cargo.</p> <p>-Formar parte de la formulación y evaluación del POA de la subgerencia.</p> <p>-Preparar la documentación para las licitaciones y compras de acuerdo a las normas vigentes.</p> <p>-Supervisar, verificar y validar las ordenes de compras.</p> <p>-Realizar el registro y/o la lista de los proveedores de manera ordenada y clasificada.</p> <p>-Dar orientación y atención a los proveedores y al usuario en general.</p> <p>-Elaborar los cuadros comparativos de los precios de la cotización.</p> <p>- Otras funciones que le designe la Sub gerencia de acuerdo a las necesidades de la Unidad Orgánica.</p>
<b>Nombre del puesto</b>	Almacenero
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	-Título profesional en administración, contabilidad, economía o carreras afines.
<b>Experiencial laboral</b>	-Experiencia en el sector público o privado mínimo dos años.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de abastecimiento</li> <li>• Flujos de almacén</li> <li>• Conocimiento en gestión pública.</li> <li>• Contrataciones del estado – OCSE.</li> <li>• Conocimiento en SIAF, SIGA.</li> <li>• Conocimiento en ofimática</li> </ul>

<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades de planificación, organización, control de los bienes y recursos de la municipalidad.</li> <li>• Capacidad de trabajo bajo presión.</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Capacidad resolutive</li> <li>• Capacidad analítica</li> <li>• Honesto y responsable</li> <li>• Proactivo</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>-Planificación, organización, dirección y control sobre todas las actividades de administración del almacén, según las normas que se rigen.</p> <p>-Llevar un control sobre los ingresos y salida de los bienes de la entidad.</p> <p>-Verificar la realización de los inventarios y llevar un control de los saldos de los materiales de las obras.</p> <p>-Remitir informe mensualmente respecto a la adquisición de los bienes como activo fijo.</p> <p>-Remitir información a la subgerencia de logística sobre cómo va el desarrollo y el grado del cumplimiento de las actividades de almacén.</p> <p>-Vigilar y supervisar las labores administrativas y operacionales del almacén y los periféricos de las obras.</p> <p>-Desarrollar el reporte mensual del almacén, los ingresos y egresos (contable).</p> <p>-Velar y verificar que los bienes se entreguen conforme a las órdenes de compras.</p> <p>-Dar atención fluidamente los requerimientos de los bienes y servicios de la entidad de forma transparente.</p> <p>-Cuidar que los bienes y/o servicios sean internación oportunamente en el almacén por parte de los proveedores, verificando su conformidad.</p> <p>-Tomar en cuenta que las cotizaciones deben tener las siguientes especificaciones: menor costo y calidad optima en el producto.</p> <p>-Brindar informe sobre las bajas de los bienes y/o reparaciones de las mismas para su conservación.</p> <p>-Llevar en los formatos establecidos las cotizaciones a los proveedores público y privados para la obtención de los bienes, servicios, materiales, equipos, etc.</p> <p>-Realizar los tramite de cotización del bien y/o servicio que solicitan las unidades de la municipalidad.</p> <p>-Desarrollar e informar a través de los cuadros, diagramas, entre otros, las actividades adquisitivas, almacén y proveedores.</p> <p>-Supervisar el in-situ de las existencias físicas de los bienes patrimoniales que se distribuye del almacén a las demás unidades de la entidad, para que el personal pueda desarrollar sus actividades, previa firma de los pedidos y comprobante de salida.</p>

	<p>-Organizar los bienes de la institución de acuerdo a su naturales y valor, con la finalidad de determinar si es un activo fijo, bien no depreciable o equipos auxiliares.</p> <p>-Inventariar los bienes muebles de la entidad y elaborar un resumen de los movimientos del almacén por clase, grupo y el tipo de bien de acuerdo a normativa.</p> <p>-Portar un cuaderno de cargo de las recepciones que se hace a los proveedores sobre la solicitud de cotizaciones.</p> <p>-Clasificar y archivar todas las solicitudes de las cotizaciones que no se recepcionaron por falta de tiempo o por la conclusión de un periodo hábil de las entregas.</p> <p>-Mantener actualizado el inventariado de los bienes que se asignan a la unidad orgánica.</p> <p>-Otras funciones que le asigne la Sub gerencia de acuerdo a las necesidades de la Unidad Orgánica.</p>
<b>Gestión de recursos humanos</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Sub gerente de recursos humanos
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	<p>-Título profesional en administración, recursos humanos, psicología, abogado o carreras afines</p> <p>-Especialización en gestión de recursos humanos</p>
<b>Experiencial laboral</b>	-Experiencia en el sector público mínimo de 2 a 3 años como jefe de área, gerente, director.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en legislación laboral, sector público y privado.</li> <li>• Conocimiento derechos laborales.</li> <li>• Planeamiento estratégico de RR.HH.</li> <li>• Comportamiento organizacional</li> <li>• Modalidades contractuales</li> <li>• Normas de sistemas de pensiones.</li> <li>• Office a nivel básico</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de manejo de dirección de personal</li> <li>• Habilidades de negociación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Comunicación y empatía</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Resoluciones de problemas</li> <li>• Capacidad de planificación y organización en recursos humanos.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>-Ejecutar los procedimientos técnicos y sistema administrativo del personal en organización con las diferentes unidades de la municipalidad.</p> <p>-Intervenir en la formulación y determinación de las políticas del Sistema de Personal Institucional.</p> <p>-Planificar, dirigir, ejecutar y evaluar los procesos de reclutamientos, calificaciones, evaluaciones, promociones, ascensos, reasignaciones y rotaciones del personal en función a las normativa y políticas vigentes.</p>

	<p>-Establecer y cuidar que los trabajadores reciban sus vacaciones de acuerdo a ley, así mismo, transmitir las obligaciones y deberes de personal de la municipalidad.</p> <p>-Supervisar las planillas de remuneración, liquidación y beneficios sociales del personal y los obreros de las entidades.</p> <p>-Desarrollar estrategias y proponer dichas alternativas para dar solución a conflictos labores.</p> <p>-Realizar el control y evaluación del rendimiento del personal de manera constante con la finalidad de determinar las necesidades de retroalimentación según sea necesario para su desarrollo.</p> <p>-Dictaminar las sanciones respectivas en situaciones de faltas y exceso de fallos cometidos en la entidad.</p> <p>-Desarrollar y revisar la documentación periódicamente sobre las descripciones y especificaciones de los cargos con el objetivo de responder a la necesidad que tenga la institución.</p> <p>-Mantener actualizado la Directiva de Evaluación del personal.</p> <p>-Desarrollar los planes de capacitación para el personal de la municipalidad.</p> <p>-Formular el Plan de bienestar del personal y sus familias.</p> <p>-Desarrollar acciones con la finalidad de verificar la formalidad de la documentación que se presenta al personal.</p> <p>-Supervisar y mantener el reglamento de las asistencias y permanencias del personal, actualizado.</p> <p>-Elaborar los documentos internos donde señalen exactitud la prohibición, obligación y derecho del trabajador.</p> <p>-Otras funciones que le asigne de acuerdo a su cargo y su Unidad Orgánica.</p>
<b>Subgerencia de informática y estadística</b>	
<b>Nombre del puesto</b>	Jefe de unidad
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	-Título profesional ingeniera de sistemas, computación e informática o carreras afines.
<b>Experiencial laboral</b>	-Experiencia no menor a 3 años en cargos similares.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en paquetes informáticos y programas que maneja la administración pública.</li> <li>• Software estadístico</li> <li>• Office a nivel intermedio</li> <li>• Programas de computadora</li> <li>• Desarrollo de software</li> <li>• Manejo de bases de datos</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad innovativa.</li> <li>• Capacidad de relacionarse.</li> <li>• Capacidad resolutoria</li> <li>• Capacidad analítica, comprensión y aplicación.</li> <li>• Trabajar bajo presión.</li> <li>• Capacidad de liderazgo y manejo de grupos.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de ciberseguridad</li> <li>• Ser proactivo.</li> <li>• Ser comunicativo y amable.</li> <li>• Solvencia ética y moral.</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>-Regular y dirigir las actividades de mantenimiento que permita a la entidad que pueda operar y prestar sus servicios a través de los sistemas informáticos.</p> <p>-Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que se ejecutaran en la unidad informática.</p> <p>-Velar que se ejecuten el mantenimiento correspondiente a los equipos y sistemas informáticos de la entidad, con la finalidad de que desarrollen sus actividades operativas con normalidad.</p> <p>-Brindar apoyo y asesoramiento a GM y las demás subgerencias de la institución en lo que concierna temas informáticos.</p> <p>-Administrar los inventarios de los equipos informáticos y las licencias de Softwares.</p> <p>-Mantener el portal de transparencia actualizado.</p> <p>-Desarrollar, ejecutar y evaluar los planes estratégicos de tecnologías de la información y POI de la entidad, con la finalidad de lograr el alcance del desarrollo informático y prevención de desastres informáticos por factores diversos.</p> <p>-Realizar evaluaciones y proponer sistemas informáticos nuevos en organización conas las demás dependencias municipales.</p> <p>-Evaluar y proponer alternativa tecnológica nueva para mejoras de la gestión.</p> <p>-Supervisar que la red informática de la entidad funcione adecuadamente, con el objetivo de prevenir que intrusos accedan a la intranet.</p> <p>-Otras funciones que le asigne la gerencia.</p>
<b>Nombre del puesto</b>	Asistente administrativo
<b>Perfil para ocupar el cargo</b>	
<b>Nivel académico</b>	<p>-Título profesional ingeniería de sistemas, informática o carreras afines.</p> <p>-Bachiller o técnico en sistemas.</p>
<b>Experiencial laboral</b>	-Experiencia mínimo dos años en puestos similares.
<b>Conocimientos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas web</li> <li>• Software</li> <li>• Programas</li> <li>• Office a nivel intermedio</li> </ul>
<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo bajo presión</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Ser proactivo.</li> <li>• Capacidad de relacionarse.</li> <li>• Ser comunicativo, amable y laborioso.</li> <li>• Ética y moral.</li> </ul>

<b>Funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Servir de apoyo técnico en las funciones de mantenimiento y monitoreos de los equipos y sistemas informativos de la entidad.</li> <li>-Registrar el POI en la página web ONGEI.</li> <li>-Servir de apoyo en los procesamientos informativos estadísticos de acuerdo a lo que solicita la INEI.</li> <li>-Servir como apoyo técnico a los usuarios de la entidad sobre el uso y cuidado de los equipos informáticos.</li> <li>-Realizar los mantenimientos preventivos de los equipos de computación de la entidad.</li> <li>-Apoyar en el desarrollo de la elaboración de los inventarios informático de la municipalidad.</li> <li>-Verificar que el Servicios de telefonía IP de la entidad estén funcionando correctamente.</li> <li>-Gestionar las informaciones para que sean publicadas en el portal de transparencias.</li> <li>-Otras funciones que le asigne el jefe de la unidad.</li> </ul>
------------------	---

## 7. Diagnostico general

<p><b>Análisis FODA</b></p>	<p><b>Oportunidades (O)</b>  <b>O1.</b> Organismos públicos y privadas que otorgan financiamiento.  <b>O3.</b> Nueva ley de ampliación de presupuesto  <b>O4.</b> Apoyo del gobierno regional en la ejecución de nuevos proyectos.  <b>O5.</b> Autonomía administrativa y económica para la gestión municipal.  <b>O6.</b> Convenios con entidades que brindan capacitaciones.</p>	<p><b>Amenazas (A)</b>  <b>A1.</b> Población con débil conciencia tributaria.  <b>A2.</b> Crisis económicas que afecte el tema presupuestal que se asignan a las municipalidades.  <b>A3.</b> Abandono de personal calificado por la búsqueda de mejores oportunidades.  <b>A4.</b> Incremento de la inseguridad ciudadana.  <b>A5.</b> Procesos judiciales por despido injustificado.</p>
<p><b>Fortalezas (F)</b>  <b>F1.</b> Personal con experiencia.  <b>F2.</b> Beneficios sociales de acuerdo a ley.  <b>F3.</b> Personal con capacidad para ejercer sus labores.  <b>F4.</b> Existencia de incentivos de acuerdo a normativa.  <b>F5.</b> Organizaciones sociales participativos.</p>	<p><b>Estrategias FO</b>  FO1. Entablar alianzas estratégicas con las instituciones para lograr convenidos que beneficien a la entidad y a la población. (F1, F3, O4, O6)  F2. Forjar pactos con entidades que brindan financiamiento, para que conjuntamente con los recursos de la entidad se desarrollen proyectos y en apoyo de las organizaciones se logre la mejora del distrito y la calidad de vida. (F5, O1, O4, O5)</p>	<p><b>Estrategias FA</b>  FA1. Brindar seguridad y beneficios laboral adecuados al personal capaz, con el objetivo de retenerlos y evitar su abandono por buscar nuevas oportunidades mejores. (F1, F2, F3, A3, A5)  FA2. Desarrollar un plan de contingencia que adapte los recursos de la entidad, frente ante cualquier crisis económica, con el objetivo de evitar que el trabajador se vea perjudicado y; así mismo, la propia institución. (F4, A2)</p>
<p><b>Debilidades (D)</b>  <b>D1.</b> Salario inadecuado.  <b>D2.</b> Usuarios insatisfechos por el mal servicio.  <b>D3.</b> Bajo rendimiento por los malos equipos e instalaciones inadecuadas.  <b>D4.</b> Retrasos en los tramites documentarios por la falta de equipos tecnológico y suministros.  <b>D5.</b> Personal desmotivado por no brindarles oportunidades de crecimiento profesional.  <b>D6.</b> No contar con un buen presupuesto para costear equipos nuevos.</p>	<p><b>Estrategias DO</b>  DO1. Solicitar financiamiento a las entidades competentes, con la finalidad de implementar nuevos equipos, recursos y mejorar las instalaciones, para brindar un mejor servicio al usuario. (D2, D3, D4, D6, O1)  DO2. Gestionar con la nueva ley que se amplie el presupuesto de la entidad, con el objetivo de mejorar los salarios y dar oportunidad de crecimiento al personal para motivarlos a tener un mejor desempeño. (D1, D5, O3)</p>	<p><b>Estrategias DA</b>  DA1. Impulsar y fomentar una cultura de tributación responsable, a fin de promover el cumplimiento fiscal de la población, para mejorar los servicios que ofrecen tales como, salud, educación, seguridad, etc. (D2, A1, A4)  DA2. Otorgar estabilidad laboral y oportunidad de crecimiento a los trabajadores que ya lograron su permanencia, con la finalidad de evitar procesos judiciales que afecten la imagen institucional. (D1, D5, A5)</p>

## 8. Indicadores de gestión

<b>Indicador</b>	<b>Problema</b>	<b>Causas</b>	<b>Consecuencia</b>
Desarrollo profesional	El 60% de trabajadores mencionaron que solo a veces la entidad brinda oportunidad es de desarrollo personal.	Falta de presupuesto que permita atender las necesidades de desarrollo profesional en los trabajadores.	Personal con bajo rendimiento, desmotivados y desorientados, ocasionando por problemas en la institución, por la frustración que sienten a falta de oportunidades de desarrollo profesional.
		Falta de interés por parte de la dirección, en brindar capacitación al personal, porque sobreponen sus intereses personales.	No se logra el alcance de los objetivos, debido a la frustración que sienten los trabajadores, porque consideran preparados para el puesto en el que se encuentran, generando un descenso en la eficiencia.
		Desconocimiento sobre el efecto positivo que trae el brindar oportunidades de desarrollo profesional personal.	Alta rotación de personal, porque al no sentir que se les brinde oportunidades terminan por abandonar entidad, esto mismo, perjudica a la institución porque genera que incremente sus costos al tener que contratar y formar nuevos servidores.
Promoción	El 40% de servidores indicaron que casi nunca brindan promociones de ascenso por buen desempeño.	Falta de ética y corrupción por parte de las autoridades para designar los puestos de trabajo a sus allegados.	El personal se siente desmoralizado, desmotivado, teniendo la intención de renunciar porque no ve un futuro en la institución.
		Falta de supervisión al personal nombrado si vienen cumpliendo eficientemente sus actividades, imponiendo que no se les retire de sus puestos.	No se logra alcanzar las metas anuales, a consecuencia de la falta de esfuerzo de los trabajadores que ya son nombrados; porque no se les brinda la oportunidad a nuevos talentos.
		La entidad no quiere que nuevo personal logre permanencia.	Desmotivación en los trabajadores al sentir que no son valorados, generando la falta de compromiso con las metas institucionales.
Satisfacción personal	El 40% de trabajadores manifestaron que casi nunca sienten satisfacción	Los trabajadores no alcanzan a satisfacer sus necesidades.	Alta rotación de personal, debido a que sienten que no se identifican con sus puestos, y que esta no ayuda a poder cubrir sus necesidades, ocasionado por último el abandono del trabajador.

	personal con el rol que desempeñan .	Falta de oportunidad de desarrollo profesional.	Existencia de un mal clima institucional, causado por la desmotivación del personal, cansado y estresado afectado que no lleguen a desarrollar bien sus actividades.
		No se les brinda los recursos necesarios en el puesto, limitando que puedan emplear todas sus capacidades.	Personal con bajo desempeño, sintiéndose estancados, esto debido a no se les proporciona las herramientas necesarias que permita que puedan tener un rendimiento eficiente.
Relaciones personales	El 40% de servidores manifestaron que en la entidad a veces existe buenas relaciones personales con los jefes y compañero.	Falta de interés por parte de los superiores por fomentar un clima laboral y ambiente adecuado.	Estrés laboral, desmotivación y afectación a la salud mental, ocasionando el descenso en el rendimiento y productividad.
		Falta de comunicación entre compañeros y jefes.	Malinterpretaciones y desentendimiento entre compañeros; así mismo, desconocimiento sobre los objetivos por la falta de comunicación, generando que no se logre alcanzar los objetivos.
		Diferencias laborales o tratos preferenciales.	Conflicto entre compañeros debido a la sobrecarga de trabajo que tienen uno más que otros, ocasionando una competitividad insana.
Salario	El 40% de trabajadores indicaron que casi nunca el salario que perciben está acorde a las actividades que desarrollan.	Poco presupuesto asignado para remunerar adecuadamente al personal.	Baja productividad por parte de los trabajadores, debido a que no perciben un salario adecuado, provocando que no se esfuercen por la institución.
		No existe una normativa que regula el sueldo del servidor.	Personal desmotivado y con bajo compromiso, debido a que consideran no existe equidad por la existencia de las barreras salariales.
		Informalidad contractual que evita que el personal perciba un ingreso salarial adecuado.	Personal desmoralizado y desilusionado por el salario inadecuado que tienen que aceptar por la necesidad que tienen, además de ello, que sienten estrés y cansancio porque se le sobrecarga de trabajo.
Incentivos laborales	El 40% de servidores mencionaron que la	No existe una norma o decreto de incentivos que sea de alcance para todos los trabajadores.	Personal descontento y poco satisfecho, porque no todos perciben los incentivos de la misma manera, ya que no todos

	entidad nunca y casi nunca brinda incentivo a modo de motivación por el buen desempeño.		se encuentran en los mismos lineamientos.
		Desconocimiento de la influencia que tiene los incentivos para el alcance de los objetivos.	Personal ineficiente, con bajo nivel productivo, perjudicando en el desempeño para que se logre alcanzar los objetivos establecidos.
		No existe presupuesto adicional para incentivar a los trabajadores.	Trabajadores poco comprometidos con bajo nivel de competitividad, debido al mal ambiente generado por la falta de valoración a la contribución que hacen en la entidad.
Reconocimiento	El 30% de trabajadores indicaron que la entidad a veces brinda reconocimientos por la contribución que hacen.	No existe buenos líderes que reconozcan el esfuerzo de sus trabajadores.	Disminución en la productividad y rendimiento, a causa de la decepción laboral que fomentan los propios jefes.
		Poco interés en reconocer los logros en sus trabajadores.	Alta rotación de personal debido a que los trabajadores terminan por abandonar la entidad al darse cuenta que no valoran la contribución que hacen por la institución.
		Falta de conocimiento sobre los distintos tipos de reconocimiento y la importancia que tienen.	Insatisfacción en los trabajadores y en consecuencia termina por afectar la fidelización que tienen con la entidad, repercutiendo y afectando la salud institucional y que no se logre los resultados esperados.
Recompensa	El 50% de trabajadores respondieron que nunca se les ha otorgado recompensa como estímulo por el buen trabajo	Las autoridades solo se preocupan por satisfacer sus propios deseos, que dejan de lado el interés en recompensar al personal	Actitud negativa de los trabajadores por la falta de recompensa, lo cual, viene afectando el servicio que brindan a los usuarios.
		No cuentan con criterios establecidos en la institución para el otorgamiento de las recompensas.	Personal poco comprometido y desinteresado por cumplir adecuadamente sus funciones.
		Desconocimiento de las ventajas positiva que trae brindar recompensa al personal.	Resultados no alcanzados a largo plazo, esto debido a que no se esfuerzan en poner empeño en el logro de las metas, por falta de incentivos que los motive.

Equipos y materiales	El 40.00% de trabajadores mencionaron que la entidad a veces brinda los equipos y materiales necesarios para ejecutar sus labores diarias.	Poco presupuesto para poder implementar equipos y materiales nuevos en la institución.	Demoras en el servicio que se le brinda a los usuarios, por la existencia de retrasos en los procesos documentarios, ello está provocando insatisfacción en los usuarios.
		Las autoridades priorizan otras necesidades sobre la de adquirir nuevos equipos para ofrecer un buen servicio.	Personal estresado, descontento, incapacitado porque no puede desarrollar eficientemente sus labores, dado que no se les brinda los equipos y materiales necesarios.
		Falta de interés por parte del estado de modernizar sus equipos en las instituciones para que puedan brindar un servicio eficiente.	Insatisfacción de los clientes debido al mal servicio que ofrecen los trabajadores, esto provocado por la carencia de equipamientos en la institución que permita que puedan desarrollar sus labores.
Productividad	El 50% de funcionarios indicaron a veces los recursos que otorga le entidad a veces ayudan a que puedan tener una mejor productividad	Los recursos que les brindan a los trabajadores se encuentran en mal estado.	Retrasos en los servicios que se otorgan a los usuarios, como consecuencia de los recursos deplorables que no permiten que se lleva a cabo un proceso más óptimo.
		Autoridades poco interesadas por brindar los recursos necesarios para lograr mayor productividad	Personal con desempeño y productividad baja, como consecuencia de los pocos recursos que se les otorga, siendo este un obstáculo.
		No cuentan con los recursos necesarios, por la falta de abastecimiento.	No se logra alcanzar las metas que se establece anualmente, debido a que el personal no se siente motivado en su área de trabajo, esto causado por la falta de provisión de los recursos necesarios para su desarrollo.
Metas	El 50% de trabajadores respondieron que cumplen a veces eficientemente sus actividades	No cuenta con las herramientas e instrumento necesarios como equipos tecnológicos, computadoras, impresoras, etc., para el desempeño de sus funciones.	Rendimiento bajo en los trabajadores, perjudicando que se logre el alcance de las metas, debido a que cuentan con los recursos materiales necesario para que puedan tener un desempeño eficiente en sus funciones.

	para lograr alcanzar las metas establecidas de la institución.	Desconocimiento y falta de identificación con las metas institucionales.	Los trabajadores se encuentran desorientados, no tienen un enfoque o dirección de lo que quiere lograr la institución, por lo que, no se esfuerzan en tener un buen desempeño.
		Inexistencia de incentivos que motive al personal, para que se esfuercen en alcanzar las metas establecidas.	Personal desmotivado, poco productivo e ineficiente, provocando que tengan un bajo compromiso y poco rendimiento en el cumplimiento metas.
Equipos tecnológicos	El 40% de trabajadores mencionaron que la entidad casi nunca y casi siempre cuenta con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades	Bajo presupuesto para implementar nuevos equipos tecnológicos	Disminución en la calidad de los servicios que brindan a los usuarios, debido a que la institución no se adapta a las nuevas tecnologías, originando que existe una brecha que no permite que evolucione y sea más competitiva.
		Indiferencia por parte del estado en otorgar equipos adecuados para brindar un servicio adecuado.	La entidad no logra alcanzar los resultados deseados, esto debido a que el personal no cuenta los equipos tecnológicos adecuados para que puedan desarrollar bien sus actividades.
Instalaciones	El 40% de trabajadores manifestaron que a veces y casi siempre cuentan con instalaciones adecuadas para realizar sus labores diarias	Descuido por parte de la entidad en renovar sus instalaciones.	Personal con rendimiento bajo, cansado y estresados, a causa de la incomodidad que sienten en su área de trabajo.
		Desinterés por brindar un ambiente adecuado a sus trabajadores.	Trabajadores con riesgos de daños en su integridad física, la salud, afectando que no se tenga un rendimiento adecuado.
		Falta de inversión o presupuesto adicional para remodelar las instalaciones	Usuarios insatisfechos por el más servicio brindado, como consecuencia del más desempeño del personal causada por las malas instalaciones.
Seguridad laboral	El 40% de trabajadores manifestaron que la entidad a veces brinda seguridad laboral en el	Descuido del estado por mejorar la seguridad en las entidades públicas.	Los trabajadores podrían contraer posibles enfermedades u ocurrir accidentes fatales que puedan llegar a dañar la salud de forma indeterminada.
		Malversación o desvíos de los fondos en actividades que no	Perdida en la economía del estado, así como para la sociedad, provocando que el distrito no se

	centro de trabajo	tiene que ver con la gestión pública.	pueda desarrollar, a cauda de los desvíos presupuestales.
		No se preocupan por cuidar el bienestar del trabajador.	Personal poco productivo, con bajo rendimiento debido a que no cuenta con los implementos de seguridad necesarios para poder llevar a cabo adecuadamente sus tareas.

## 9. Problemas

Problema	Surgimiento de problema
El 60% de trabajadores mencionaron que solo a veces la entidad brinda oportunidades de desarrollo personal.	Falta de presupuesto que permita atender las necesidades de desarrollo profesional en los trabajadores.
	Falta de interés por parte de la dirección, en brindar capacitación al personal, porque sobreponen sus intereses personales.
	Desconocimiento sobre el efecto positivo que trae el brindar oportunidades de desarrollo profesional personal.
El 40% de servidores indicaron que casi nunca brindan promociones de ascenso por buen desempeño.	Falta de ética y corrupción por parte de las autoridades para designar los puestos de trabajo a sus allegados.
	Falta de supervisión al personal nombrado si vienen cumpliendo eficientemente sus actividades, imponiendo que no se les retire de sus puestos.
	La entidad no quiere que nuevo personal logre permanencia.
El 40% de trabajadores manifestaron que casi nunca sienten satisfacción personal con el rol que desempeñan.	Los trabajadores no alcanzan a satisfacer sus necesidades.
	Falta de oportunidad de desarrollo profesional.
	No se les brinda los recursos necesarios en el puesto, limitando que puedan emplear todas sus capacidades.
El 40% de servidores manifestaron que en la entidad a veces existe buenas relaciones personales con los jefes y compañero.	Falta de interés por parte de los superiores por fomentar un clima laboral y ambiente adecuado.
	Falta de comunicación entre compañeros y jefes.
	Diferencias laborales o tratos preferenciales.
El 40% de trabajadores indicaron que casi nunca el salario que perciben está acorde a las actividades que desarrollan.	Poco presupuesto asignado para remunerar adecuadamente al personal.
	No existe una normativa que regula el sueldo del servidor.
	Informalidad contractual que evita que el personal perciba un ingreso salarial adecuado.
El 40% de servidores mencionaron que la entidad nunca y casi nunca brinda incentivo a modo de motivación por el buen desempeño.	No existe una norma o decreto de incentivos que sea de alcance para todos los trabajadores.
	Desconocimiento de la influencia que tiene los incentivos para el alcance de los objetivos.
	No existe presupuesto adicional para incentivar a los trabajadores.
El 30% de trabajadores indicaron que la entidad a	No existe buenos líderes que reconozcan el esfuerzo de sus trabajadores.
	Poco interés en reconocer los logros en sus trabajadores.

veces brinda reconocimientos por la contribución que hacen.	Falta de conocimiento sobre los distintos tipos de reconocimiento y la importancia que tienen.
El 50% de trabajadores respondieron que nunca se les ha otorgado recompensa como estímulo por el buen trabajo	Las autoridades solo se preocupan por satisfacer sus propios deseos, que dejan de lado el interés en recompensar al personal
	No cuentan con criterios establecidos en la institución para el otorgamiento de las recompensas.
	Desconocimiento de las ventajas positiva que trae brindar recompensa al personal.
El 40.00% de trabajadores mencionaron que la entidad a veces brinda los equipos y materiales necesarios para ejecutar sus labores diarias.	Poco presupuesto para poder implementar equipos y materiales nuevos en la institución.
	Las autoridades priorizan otras necesidades sobre la de adquirir nuevos equipos para ofrecer un buen servicio.
	Falta de interés por parte del estado de modernizar sus equipos en las instituciones para que puedan brindar un servicio eficiente.
El 50% de funcionarios indicaron a veces los recursos que otorga le entidad a veces ayudan a que puedan tener una mejor productividad	Los recursos que les brindan a los trabajadores se encuentran en mal estado.
	Autoridades poco interesadas por brindar los recursos necesarios para lograr mayor productividad
	No cuentan con los recursos necesarios, por la falta de abastecimiento.
El 50% de trabajadores respondieron que cumplen a veces eficientemente tus actividades para lograr alcanzar las metas establecidas de la institución.	No cuenta con las herramientas e instrumento necesarios como equipos tecnológicos, computadoras, impresoras, etc., para el desempeño de sus funciones.
	Desconocimiento y falta de identificación con las metas institucionales.
	Inexistencia de incentivos que motive al personal, para que se esfuercen en alcanzar las metas establecidas.
El 40% de trabajadores mencionaron que la entidad casi nunca y casi siempre cuenta con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades	Bajo presupuesto para implementar nuevos equipos tecnológicos
	Indiferencia por parte del estado en otorgar equipos adecuados para brindar un servicio adecuado.
El 40% de trabajadores manifestaron que a veces y casi siempre cuentan con instalaciones adecuadas para realizar sus labores diarias.	Descuido por parte de la entidad en renovar sus instalaciones.
	Desinterés por brindar un ambiente adecuado a sus trabajadores.
	Falta de inversión o presupuesto adicional para remodelar las instalaciones
El 40% de trabajadores manifestaron que la entidad a veces brinda seguridad laboral en el centro de trabajo	Descuido del estado por mejorar la seguridad en las entidades públicas.
	Malversación o desvíos de los fondos en actividades que no tiene que ver con la gestión pública.
	No se preocupan por cuidar el bienestar del trabajador.

## 10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Desarrollo personal	El 60% de trabajadores mencionaron que solo a veces la entidad brinda oportunidades de desarrollo personal.	Emplear una parte del presupuesto en planes de desarrollo, tales como talleres, cursos, capacitaciones, entre otros; con la finalidad de mantener una cultura de aprendizaje en el personal y puedan mejorar sus capacidades, esto permitirá aumentar su nivel de motivación y compromiso con la institución.
		Ofrecer a los trabajadores cursos de capacitación que les permita desarrollar sus habilidades y capacidades, esto permitirá mejorar la autoestima en el trabajador, impulsándolos a esforzarse para alcanzar los objetivos institucionales.
		Implementar planes de crecimiento para los trabajadores dentro de la institución, esto con la finalidad de retener a talentos buenos y evitar que terminen por abandonar a la institución por querer buscar mejores oportunidades, ello beneficiará a la propia entidad, porque conseguirá tener mayor competitividad.
Promoción	El 40% de servidores indicaron que casi nunca brindan promociones de ascenso por buen desempeño.	Supervisar durante la promoción de un ascenso, que se esté llevando a cabo un proceso correcto, esto con el objetivo de evitar nepotismo y se le de oportunidades a personal que lo merece y que cumplan con el perfil del puesto, mejorando de esta manera la gestión en la entidad.
		Evaluar de forma periódica a los trabajadores que tengan permanencia en sus puestos, esto con la finalidad de identificar si merecen o no el puesto, caso contrario, brindar promociones a personal eficiente que beneficie a la institución.
		Realizar una evaluación exhaustiva a los empleados permanentes, con el objetivo de identificar si realmente merecen el puesto donde están, caso contrario, destituirlo con previa evidencias para evitar represalias; de esta manera, se podrá brindar oportunidades a trabajadores que cumpla con el perfil del puesto, ello hará que el personal se sienta motivado, impulsándolo a esforzarse por la institución.
Satisfacción personal	El 40% de trabajadores manifestaron que casi nunca sienten satisfacción personal con el	Rotar y/o reacomodar internamente al personal, con la finalidad de ayudar a que puedan encontrar su puesto o lugar de trabajo ideal, permitiendo que logren alcanzar su satisfacción personal, esto asegurara la continuidad del trabajador en la institución, impulsándolos a que sean mucho más competitivos.

	rol que desempeñan.	<p>Integrar en la institución un plan de formación y desarrollo, para que los trabajadores puedan fortalecer sus habilidades y capacidades, para que puedan tener desempeño eficiente, para mejoras del servicio que ofrecen a los usuarios.</p> <p>Brindar los recursos y bienes tangibles necesarios como los muebles de oficinas, computadoras, papelerías, etc., esto conseguirá que los trabajadores puedan explotar sus capacidades, mejorando su desempeño para utilidad de la institución.</p>
Relaciones personales	El 40% de servidores manifestaron que en la entidad a veces existe buenas relaciones personales con los jefes y compañero.	<p>Promover y fomentar un ambiente adecuado, agradable y sano en la institución, con el único objetivo de conseguir que el personal se sienta cómodo a la hora de desarrollar sus labores.</p> <p>Desarrollar planes de comunicación en la institución y fomentar la escucha activa, ello con el objetivo de lograr construir buenas relaciones entre compañeros y el jefe, esto conseguirá fortalecer el desarrollo de las actividades en equipo para beneficio de la municipalidad.</p> <p>Promover en la institución una competencia sana y fomentar la equidad entre compañeros, de esta manera, se evitará que exista conflictos; consiguiendo que la entidad logre ser más competitiva en comparación con los demás organismos.</p>
Salario	El 40% de trabajadores indicaron que casi nunca el salario que perciben está acorde a las actividades que desarrollan.	<p>Disponer un porcentaje de los ingresos para brindar una pequeña compensación al personal, con la finalidad de equiparar el sueldo que perciben, incentivándolos e impulsándolos a que sigan esforzándose por la institución.</p> <p>Aplicar los lineamientos de incentivos en los trabajadores de acuerdo a lo que dispone el estado, con el propósito de motivar al personal que percibe un salario menor al de los demás, esto permitirá equilibrar las barreras salariales evitando que los trabajadores sientan un desequilibrio y termine por generar mayor compromiso.</p> <p>Estimular a los trabajadores que no tienen un buen contrato, a través de algún tipo de incentivo monetarios (bonos, recompensas) y no monetarios (días libres), ya que estos también son fuentes motivacionales que influirán positivamente en el desempeño, así mismo, ayudara a retener al personal.</p>
Incentivos laborales	El 40% de servidores mencionaron	Proyectar algún tipo de plan de incentivo interno para otorgar aquellos trabajadores que no perciben alguno, a fin de poder cuidar y retener a

	que la entidad nunca y casi nunca brinda incentivo a modo de motivación por el buen desempeño.	<p>los talentos importantes para la entidad; esto influirá en el ambiente laboral y su vez incidirá positivamente en el comportamiento del servidor.</p> <p>Identificar los tipos de motivaciones que tienen los trabajadores, con la finalidad de poder conceder alguno que pueda compensar y mejorar su estado motivacional como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad en los horarios.</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Mejorar los espacios en el trabajo.</li> <li>• Todos estos factores terminan influyendo positivamente en el desarrollo de sus actividades.</li> </ul> <p>Brindar oportunidades de crecimiento profesional en la entidad, ya que no se le brinda incentivo, esto también es una fuente motivación que influirá positivamente en el personal, esto generará que se sienta autorrealizados y por ende que traigan consigo beneficios positivos para la propia institución.</p>
Reconocimiento	El 30% de trabajadores indicaron que la entidad a veces brinda reconocimientos por la contribución que hacen.	<p>Fortalecer las relaciones con los empleados a través de un buen liderazgo; que permita valorar y apreciar los esfuerzos que realizan por la institución, otorgándoles algún tipo de reconocimiento que los impulse a mejorar sus rendimientos, estos pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonos o premios.</li> <li>• Elogio publico</li> <li>• Flexibilidad laboral, entre otros.</li> </ul> <p>Reconocer los esfuerzos y logros que tienen los empleados con la institución, esto garantizará la continuidad del empleado, evitando de que exista alta rotación en la institución y con ello a reducir los costes asociados.</p> <p>Identificar los distintos tipos de reconocimiento a fin de otorgárselas a los trabajadores, para poder satisfacer sus expectativas y lograr fidelizarlos, esto permitirá a su vez fortalecer el ambiente colaborativo en el trabajo logrando que se alcance resultados positivos.</p>
Recompensa	El 50% de trabajadores respondieron que nunca se les ha otorgado recompensa como estímulo por el buen Trabajo.	<p>Aplicar técnicas de recompensas a fin de retener y cuidar a los empleados potenciales, esto los mantendrá motivados, lo cual, también influirá positivamente en el servicio que ofrecen, mejorando la calidad para satisfacción de los usuarios.</p> <p>Implementar un sistema de recompensas para que puedan ser otorgados a los empleados que contribuyen eficientemente en la entidad, esto</p>

		<p>permitirá fortalecer la relación, potenciándolos a comprometerse y esforzarse por las mismas.</p> <p>Otorgar recompensas a los trabajadores que se enfueren y contribuyen a que se logre el alcance de los objetivos, esto lograra satisfacer sus deseos y necesidades, consiguiendo atraer una ventaja positiva a largo plazo.</p>
Equipos y materiales	El 40.00% de trabajadores mencionaron que la entidad a veces brinda los equipos y materiales necesarios para ejecutar sus labores diarias.	<p>Instruir a los trabajadores para que puedan adaptarse a los equipos y materiales con los que cuenta la institución, con la finalidad de que el personal pueda desarrollar estrategias que le ayuden a eficientizar los tiempos y pueda brindar un servicio adecuado con los materiales con los que cuenta la institución, de manera que puedan atender las necesidades de los ciudadanos.</p> <p>Priorizar en la adquisición de nuevos equipos y materiales, los más indispensables y necesarios para el desarrollo de las actividades, para que los trabajadores que puedan desarrollar y ejecutar sus actividades adecuadamente, y puedan brindar un servicio de calidad a los usuarios.</p> <p>Solicitar a los organismos encargados que implementen equipos modernos en las instituciones, para mejorar el servicio que se ofrece a los ciudadanos y poder atender sus necesidades para mejora de la calidad de vida.</p>
Productividad	El 50% de funcionarios indicaron a veces los recursos que otorga le entidad a veces ayudan a que puedan tener una mejor productividad	<p>Renovar periódicamente los recursos de la entidad que se encuentre en mal estado, esto con el objetivo de poder optimizar los procesos, para lograr brindar y atender a todos los usuarios productivamente.</p> <p>Proveer constantemente los recursos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar sus funciones adecuadamente, esto con el objetivo de no parar las actividades para lograr el alcance de las metas anuales.</p> <p>Supervisar y controlar constantemente los recursos con los que cuenta la entidad, con la finalidad de identificar las necesidades y poder solicitar para su abastecimiento, de esta manera, el personal no se verá perjudicado y ayudará a que incrementen su productividad.</p>
Metas	El 50% de trabajadores respondieron que cumplen a veces eficientemente	Brindar las herramientas e instrumentos necesarios a los trabajadores como: equipos tecnológicos, impresoras, papelería, útiles de oficina, entre otros; a fin de lograr que los servidores mejoren su rendimiento y ofrezcan un servicio de calidad para satisfacción de los

	tus actividades para lograr alcanzar las metas establecidas de la institución.	<p>usuarios, esto garantizara que se alcance las metas establecidas por la institución.</p> <p>Sociabilizar los instrumentos de gestión como el MOF, ROF, TUPA en una reunión de trabajo con los funcionarios públicos, esto conseguirá que el personal pueda conocer e identificarse con la cultura y metas institucionales, garantizando que se identifiquen con la mismas, guiándoles a esforzarse para poder alcanzarlos.</p> <p>Motivar a los trabajadores a través de algún tipo incentivo simbólico (bonos, premios, recompensa, días libres, entre otros), esto servirá como impulso para que puedan desempeñarse eficientemente, beneficiando a la institución.</p>
Equipos tecnológicos	El 40% de trabajadores mencionaron que la entidad casi nunca y casi siempre cuenta con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades.	<p>Invertir una parte del presupuesto en la implementación de nuevos equipos tecnológicos, esto permitirá que la entidad mejore su desempeño institucional y ser más competitivos, así mismo, servirá como apoyo para que los trabajadores tengan un rendimiento eficaz, originando que puedan brindar un servicio de mayor calidad.</p> <p>Solicitar al estado la adquisición de nuevos equipos tecnológico, con la finalidad de lograr que los usuarios puedan adquirir un servicio adecuado que satisfaga sus necesidades.</p>
Instalaciones	El 40% de trabajadores manifestaron que a veces y casi siempre cuentan con instalaciones adecuadas para realizar sus labores diarias.	<p>Renovar o restaurar las instalaciones de la entidad para bienestar del personal, ya que un ambiente adecuado fomentara que se sientan más motivados influyendo a su vez positivamente en el rendimiento del personal.</p> <p>Priorizar en brindar un ambiente adecuado a los trabajadores, desde una buena iluminación, infraestructura, equipos, etc., con el fin de evitar que se sientan estresados y agotado a la hora de realizar sus tareas, otorgarle la comodidad influirá en el incremento de su productividad.</p> <p>Gestionar que se amplie el presupuesto a los organismos encargadas, para poder mejorar las instalaciones de la entidad, con el objetivo de brindar un servicio de calidad a los usuarios, así mismo, para lograr que el personal se sienta cómodo y motivado y pueda desarrollar eficientemente sus actividades.</p>
Seguridad laboral	El 40% de trabajadores manifestaron	Realizar una evaluación para poder identificar los riesgos y peligros que hay en la institución, esto con la finalidad de poder dar a conocer al estado

	<p>que la entidad a veces brinda seguridad laboral en el centro de trabajo.</p>	<p>y puedan adoptar las medidas necesarias para mayor seguridad de los funcionarios, esto evitara que ocurra accidentes que pueda conllevar a un término fatal; además, servirá para que el trabajador pueda tener la confianza de poder realizar sus tareas.</p>
		<p>Planificar y controlar adecuadamente los movimientos de los fondos, supervisando que se esté empleando correctamente, esto con la finalidad de evitar que haya delitos corruptos que pueda manchar la reputación de la institución.</p>
		<p>Adquirir implementos de protección, así mismo, ofrecer un ambiente adecuado libre de peligro a los trabajadores, ello con la finalidad de cuida el bienestar del trabajador cuando este desarrollando sus actividades,</p>

## 11. Recursos de implementación de estrategias

N.º	Estrategias	Humanos	Tecnológico	Tiempo	Económicos
01	Emplear una parte del presupuesto en planes de desarrollo, tales como talleres, cursos, capacitaciones, entre otros; con la finalidad de mantener una cultura de aprendizaje en el personal y puedan mejorar sus capacidades, esto permitirá aumentar su nivel de motivación y compromiso con la institución.	Alcaldía, gerencia general y recursos humanos	Computadora, internet, proyector	15 días	S/.500.00
	Ofrecer a los trabajadores cursos de capacitación que les permita desarrollar sus habilidades y capacidades, esto permitirá mejorar la autoestima en el trabajador, impulsándolos a esforzarse para alcanzar los objetivos institucionales.				
	Implementar planes de crecimiento para los trabajadores dentro de la institución, esto con la finalidad de retener a talentos buenos y evitar que terminen por abandonar a la institución por querer buscar mejores oportunidades, ello beneficiará a la propia entidad, porque conseguirá tener mayor competitividad.				
02	Supervisar durante la promoción de un ascenso, que se esté llevando a cabo un proceso correcto, esto con el objetivo de evitar nepotismo y se le de oportunidades a personal que lo merece y que cumplan con el perfil del puesto, mejorando de esta manera la gestión en la entidad.	Alcaldía, gerencia general	Computadora, internet, (cuestionario)	15 días	S/.500.00
	Evaluar de forma periódica a los trabajadores que tengan permanencia en sus puestos, esto con la finalidad de identificar si merecen o no el puesto, caso contrario, brindar promociones a personal eficiente que beneficie a la institución.				
	Realizar una evaluación exhaustiva a los empleados permanentes, con el objetivo de identificar si realmente				

	merecen el puesto donde están, caso contrario, destituirlo con previa evidencias para evitar represalias; de esta manera, se podrá brindar oportunidades a trabajadores que cumpla con el perfil del puesto, ello hará que el personal se sienta motivado, impulsándolo a esforzarse por la institución.				
03	Rotar y/o reacomodar internamente al personal, con la finalidad de ayudar a que puedan encontrar su puesto o lugar de trabajo ideal, permitiendo que logren alcanzar su satisfacción personal, esto asegurara la continuidad del trabajador en la institución, impulsándolos a que sean mucho más competitivos.	Alcaldía, gerencia general y recursos humanos	Computadoras, conexión a internet	15 días	S/.500.00
	Integrar en la institución un plan de formación y desarrollo, para que los trabajadores puedan fortalecer sus habilidades y capacidades, para que puedan tener desempeño eficiente, para mejoras del servicio que ofrecen a los usuarios.				
	Brindar los recursos y bienes tangibles necesarios como los muebles de oficinas, computadoras, papelerías, etc., esto conseguirá que los trabajadores puedan explotar sus capacidades, mejorando su desempeño para utilidad de la institución.				
	Promover y fomentar un ambiente adecuado, agradable y sano en la institución, con el único objetivo de conseguir que el personal se sienta cómodo a la hora de desarrollar sus labores.	Gerencia general, recursos humanos	Laptop, internet proyector (auditorio)	Todos los días del año	S/0.00
	Desarrollar planes de comunicación en la institución y fomentar la escucha activa, ello con el objetivo de lograr construir buenas relaciones entre compañeros y el jefe, esto conseguirá fortalecer el desarrollo de las actividades en equipo para beneficio de la municipalidad.				
	Promover en la institución una competencia sana y fomentar la equidad entre compañeros, de esta manera, se				

04	evitará que exista conflictos; consiguiendo que la entidad logre ser más competitiva en comparación con los demás organismos.				
05	Disponer un porcentaje de los ingresos para brindar una pequeña compensación al personal, con la finalidad de equiparar el sueldo que perciben, incentivándolos e impulsándolos a que sigan esforzándose por la institución.	Alcaldía, gerencia general y administración y finanzas	Computadora y/o laptop, conexión a internet	7 días	S/.800.00
	Aplicar los lineamientos de incentivos en los trabajadores de acuerdo a lo que dispone el estado, con el propósito de motivar al personal que percibe un salario menor al de los demás, esto permitirá equilibrar las barreras salariales evitando que los trabajadores sientan un desequilibrio y termine por generar mayor compromiso.				
	Estimular a los trabajadores que no tienen un buen contrato, a través de algún tipo de incentivo monetarios (bonos, recompensas) y no monetarios (días libres), ya que estos también son fuentes motivacionales que influirán positivamente en el desempeño, así mismo, ayudara a retener al personal.				
06	Proyectar algún tipo de plan de incentivo interno para otorgar aquellos trabajadores que no perciben alguno, a fin de poder cuidar y retener a los talentos importantes para la entidad; esto influirá en el ambiente laboral y su vez incidirá positivamente en el comportamiento del servidor.	Alcaldía, gerencia general y administración y finanzas, presupuesto	Computadora, internet, (cuestionario, informe)	15 días	S/0.00
	Identificar los tipos de motivaciones que tienen los trabajadores, con la finalidad de poder conceder alguno que pueda compensar y mejorar su estado motivacional como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad en los horarios.</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Mejorar los espacios en el trabajo.</li> <li>• Todos estos factores terminan influyendo positivamente en el desarrollo de sus actividades.</li> </ul>				

	Brindar oportunidades de crecimiento profesional en la entidad, ya que no se le brinda incentivo, esto también es una fuente motivación que influirá positivamente en el personal, esto generará que se sienta autorrealizados y por ende que traigan consigo beneficios positivos para la propia institución.				
07	Fortalecer las relaciones con los empleados a través de un buen liderazgo; que permita valorar y apreciar los esfuerzos que realizan por la institución, otorgándoles algún tipo de reconocimiento que los impulse a mejorar sus rendimientos, estos pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonos o premios.</li> <li>• Elogio publico</li> <li>• Flexibilidad laboral, entre otros.</li> </ul>	Alcaldía, gerencia genera y administración y finanzas	Computadora, internet, proyector, laptop (auditorio)	7 días	S/500.00
	Reconocer los esfuerzos y logros que tienen los empleados con la institución, esto garantizara la continuidad del empleado, evitando de que exista alta rotación en la institución y con ello a reducir los costes asociados.				
	Identificar los distintos tipos de reconocimiento a fin de otorgárselas a los trabajadores, para poder satisfacer sus expectativas y lograr fidelizarlos, esto permitirá a su vez fortalecer el ambiente colaborativo en el trabajo logrando que se alcance resultados positivos.				
	Aplicar técnicas de recompensas a fin de retener y cuidar a los empleados potenciales, esto los mantendrá motivados, lo cual, también influirá positivamente en el servicio que ofrecen, mejorando la calidad para satisfacción de los usuarios.	Alcaldía, gerencia genera y administración y finanzas,	Computadora y/o laptop, conexión a internet	15 días	S/1,000.00
	Implementar un sistema de recompensas para que puedan ser otorgados a los empleados que contribuyen eficientemente en la entidad, esto permitirá fortalecer la				

08	relación, potenciándolos a comprometerse y esforzarse por las mismas.				
	Otorgar recompensas a los trabajadores que se enfuercen y contribuyen a que se logre el alcance de los objetivos, esto lograra satisfacer sus deseos y necesidades, consiguiendo atraer una ventaja positiva a largo plazo.				
09	Instruir a los trabajadores para que puedan adaptarse a los equipos y materiales con los que cuenta la institución, con la finalidad de que el personal pueda desarrollar estrategias que le ayuden a eficientizar los tiempos y pueda brindar un servicio adecuado con los materiales con los que cuenta la institución, de manera que puedan atender las necesidades de los ciudadanos.	Gerencia general, planeamiento y presupuesto, administración y finanzas	Computadora y/o laptop, conexión a internet, proyector (auditorio)	30 días	S/.2,000.00
	Priorizar en la adquisición de nuevos equipos y materiales, los más indispensables y necesarios para el desarrollo de las actividades, para que los trabajadores que puedan desarrollar y ejecutar sus actividades adecuadamente, y puedan brindar un servicio de calidad a los usuarios.				
	Solicitar a los organismos encargados que implementen equipos modernos en las instituciones, para mejorar el servicio que se ofrece a los ciudadanos y poder atender sus necesidades para mejora de la calidad de vida.				
10	Renovar periódicamente los recursos de la entidad que se encuentre en mal estado, esto con el objetivo de poder optimizar los procesos, para lograr brindar y atender a todos los usuarios productivamente.		Computadora, internet	Todos los meses	S/.0.00
	Proveer constantemente los recursos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar sus funciones adecuadamente, esto con el objetivo de no parar las actividades para lograr el alcance de las metas anuales.				
	Supervisar y controlar constantemente los recursos con los que cuenta la entidad, con la finalidad de identificar las				

	necesidades y poder solicitar para su abastecimiento, de esta manera, el personal no se verá perjudicado y ayudará a que incrementen su productividad.				
11	Brindar las herramientas e instrumentos necesarios a los trabajadores como: equipos tecnológicos, impresoras, papelería, útiles de oficina, entre otros; a fin de lograr que los servidores mejoren su rendimiento y ofrezcan un servicio de calidad para satisfacción de los usuarios, esto garantizara que se alcance las metas establecidas por la institución.	Gerencia general, planeamiento y presupuesto, administración y finanzas	Laptop, proyector, internet (auditorio)	Todos los meses	S/0.00
	Sociabilizar los instrumentos de gestión como el MOF, ROF, TUPA en una reunión de trabajo con los funcionarios públicos, esto conseguirá que el personal pueda conocer e identificarse con la cultura y metas institucionales, garantizando que se identifiquen con la mismas, guiándoles a esforzarse para poder alcanzarlos.				
	Motivar a los trabajadores a través de algún tipo incentivo simbólico (bonos, premios, recompensa, días libres, entre otros), esto servirá como impulso para que puedan desempeñarse eficientemente, beneficiando a la institución.				
12	Invertir una parte del presupuesto en la implementación de nuevos equipos tecnológicos, esto permitirá que la entidad mejore su desempeño institucional y ser más competitivos, así mismo, servirá como apoyo para que los trabajadores tengan un rendimiento eficaz, originando que puedan brindar un servicio de mayor calidad.	Gerencia general, planeamiento y presupuesto, administración y finanzas	Computadora y/o laptop, conexión a internet	15 días	S/.3,000.00
	Solicitar al estado la adquisición de nuevos equipos tecnológico, con la finalidad de lograr que los usuarios puedan adquirir un servicio adecuado que satisfaga sus necesidades.				

13	Renovar o restaurar las instalaciones de la entidad para bienestar del personal, ya que un ambiente adecuado fomentara que se sientan más motivados influyendo a su vez positivamente en el rendimiento del personal.	Alcaldía, Gerencia general, planeamiento y presupuesto, administración y finanzas	Computadora, conexión a internet (informe)	60 días	S/.5,000,00
	Priorizar en brindar un ambiente adecuado a los trabajadores, desde una buena iluminación, infraestructura, equipos, etc., con el fin de evitar que se sientan estresados y agotado a la hora de realizar sus tareas, otorgarle la comodidad influirá en el incremento de su productividad.				
	Gestionar que se amplie el presupuesto a los organismos encargadas, para poder mejorar las instalaciones de la entidad, con el objetivo de brindar un servicio de calidad a los usuarios, así mismo, para lograr que el personal se sienta cómodo y motivado y pueda desarrollar eficientemente sus actividades.				
14	Realizar una evaluación para poder identificar los riesgos y peligros que hay en la institución, esto con la finalidad de poder dar a conocer al estado y puedan adoptar las medidas necesarias para mayor seguridad de los funcionarios, esto evitara que ocurra accidentes que pueda conllevar a un término fatal; además, servirá para que el trabajador pueda tener la confianza de poder realizar sus tareas.	Alcaldía, Gerencia general, planeamiento y presupuesto, administración y finanzas	Computadora y/o laptop, conexión a internet (hoja de evaluación)	30 días	S/.1,500.00
	Planificar y controlar adecuadamente los movimientos de los fondos, supervisando que se esté empleando correctamente, esto con la finalidad de evitar que haya delitos corruptos que pueda manchar la reputación de la institución.				
	Adquirir implementos de protección, así mismo, ofrecer un ambiente adecuado libre de peligro a los trabajadores, ello con la finalidad de cuida el bienestar del trabajador cuando este desarrollando sus actividades,				
				Total	<b>S/. 15,300.00</b>

**12. Cronograma de actividades**

N.	Actividades	Fecha inicio	Fecha termino	Año 2025															
				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01	<p>Emplear una parte del presupuesto en planes de desarrollo, tales como talleres, cursos, capacitaciones, entre otros; con la finalidad de mantener una cultura de aprendizaje en el personal y puedan mejorar sus capacidades, esto permitirá aumentar su nivel de motivación y compromiso con la institución.</p> <p>Ofrecer a los trabajadores cursos de capacitación que les permita desarrollar sus habilidades y capacidades, esto permitirá mejorar la autoestima en el trabajador, impulsándolos a esforzarse para alcanzar los objetivos institucionales.</p> <p>Implementar planes de crecimiento para los trabajadores dentro de la institución, esto con la finalidad de retener a talentos buenos y evitar que terminen por abandonar a la institución por querer buscar mejores oportunidades, ello beneficiará a la</p>	01/01/2025	15/01/2025	X	X														

	propia entidad, porque conseguirá tener mayor competitividad.																	
02	Supervisar durante la promoción de un ascenso, que se esté llevando a cabo un proceso correcto, esto con el objetivo de evitar nepotismo y se le de oportunidades a personal que lo merece y que cumplan con el perfil del puesto, mejorando de esta manera la gestión en la entidad.	15/01/2025	25/01/2025		X	X												
	Evaluar de forma periódica a los trabajadores que tengan permanencia en sus puestos, esto con la finalidad de identificar si merecen o no el puesto, caso contrario, brindar promociones a personal eficiente que beneficie a la institución.																	
	Realizar una evaluación exhaustiva a los empleados permanentes, con el objetivo de identificar si realmente merecen el puesto donde están, caso contrario, destituirlo con previa evidencias para evitar represalias; de esta manera, se podrá brindar oportunidades a trabajadores que cumpla con el perfil del puesto, ello hará que el personal se sienta motivado, impulsándolo a esforzarse por la institución.																	

03	<p>Rotar y/o reacomodar internamente al personal, con la finalidad de ayudar a que puedan encontrar su puesto o lugar de trabajo ideal, permitiendo que logren alcanzar su satisfacción personal, esto asegurara la continuidad del trabajador en la institución, impulsándolos a que sean mucho más competitivos.</p> <p>Integrar en la institución un plan de formación y desarrollo, para que los trabajadores puedan fortalecer sus habilidades y capacidades, para que puedan tener desempeño eficiente, para mejoras del servicio que ofrecen a los usuarios.</p> <p>Brindar los recursos y bienes tangibles necesarios como los muebles de oficinas, computadoras, papelerías, etc., esto conseguirá que los trabajadores puedan explotar sus capacidades, mejorando su desempeño para utilidad de la institución.</p>	15/01/2025	31/01/2025			X	X												
04	<p>Promover y fomentar un ambiente adecuado, agradable y sano en la institución, con el único objetivo de conseguir que el personal se sienta cómodo a la hora de desarrollar sus labores.</p>	01/01/2025	31/12/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	<p>Desarrollar planes de comunicación en la institución y fomentar la escucha activa, ello con el objetivo de lograr construir buenas relaciones entre compañeros y el jefe, esto conseguirá fortalecer el desarrollo de las actividades en equipo para beneficio de la municipalidad.</p> <p>Promover en la institución una competencia sana y fomentar la equidad entre compañeros, de esta manera, se evitará que exista conflictos; consiguiendo que la entidad logre ser más competitiva en comparación con los demás organismos.</p>																	
05	<p>Disponer un porcentaje de los ingresos para brindar una pequeña compensación al personal, con la finalidad de equiparar el sueldo que perciben, incentivándolos e impulsándolos a que sigan esforzándose por la institución.</p> <p>Aplicar los lineamientos de incentivos en los trabajadores de acuerdo a lo que dispone el estado, con el propósito de motivar al personal que percibe un salario menor al de los demás, esto permitirá equilibrar las barreras salariales evitando que los trabajadores</p>	01/02/2025	07/02/2025					X										

	<p>sientan un desequilibrio y termine por generar mayor compromiso.</p> <p>Estimular a los trabajadores que no tienen un buen contrato, a través de algún tipo de incentivo monetarios (bonos, recompensas) y no monetarios (días libres), ya que estos también son fuentes motivacionales que influirán positivamente en el desempeño, así mismo, ayudara a retener al personal.</p>																	
06	<p>Proyectar algún tipo de plan de incentivo interno para otorgar aquellos trabajadores que no perciben alguno, a fin de poder cuidar y retener a los talentos importantes para la entidad; esto influirá en el ambiente laboral y su vez incidirá positivamente en el comportamiento del servidor.</p> <p>Identificar los tipos de motivaciones que tienen los trabajadores, con la finalidad de poder conceder alguno que pueda compensar y mejorar su estado motivacional como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad en los horarios.</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Mejorar los espacios en el trabajo.</li> <li>• Todos estos factores terminan influyendo positivamente en el desarrollo de sus actividades.</li> </ul>	01/02/2025	15/02/2025					X	X									

	Brindar oportunidades de crecimiento profesional en la entidad, ya que no se le brinda incentivo, esto también es una fuente motivación que influirá positivamente en el personal, esto generará que se sienta autorrealizados y por ende que traigan consigo beneficios positivos para la propia institución.																		
07	<p>Fortalecer las relaciones con los empleados a través de un buen liderazgo; que permita valorar y apreciar los esfuerzos que realizan por la institución, otorgándoles algún tipo de reconocimiento que los impulse a mejorar sus rendimientos, estos pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonos o premios.</li> <li>• Elogio publico</li> <li>• Flexibilidad laboral, entre otros.</li> </ul> <p>Reconocer los esfuerzos y logros que tienen los empleados con la institución, esto garantizara la continuidad del empleado, evitando de que exista alta rotación en la institución y con ello a reducir los costes asociados.</p> <p>Identificar los distintos tipos de reconocimiento a fin de otorgárselas a los trabajadores, para poder satisfacer sus expectativas y lograr fidelizarlos,</p>	07/04/2025	15/04/2025															X	X

	esto permitirá a su vez fortalecer el ambiente colaborativo en el trabajo logrando que se alcance resultados positivos.																	
08	<p>Aplicar técnicas de recompensas a fin de retener y cuidar a los empleados potenciales, esto los mantendrá motivados, lo cual, también influirá positivamente en el servicio que ofrecen, mejorando la calidad para satisfacción de los usuarios.</p> <p>Implementar un sistema de recompensas para que puedan ser otorgados a los empleados que contribuyen eficientemente en la entidad, esto permitirá fortalecer la relación, potenciándolos a comprometerse y esforzarse por las mismas.</p> <p>Otorgar recompensas a los trabajadores que se enfueren y contribuyen a que se logre el alcance de los objetivos, esto lograra satisfacer sus deseos y necesidades, consiguiendo atraer una ventaja positiva a largo plazo.</p>	15/02/2025	28/02/2025						X	X								
09	Instruir a los trabajadores para que puedan adaptarse a los equipos y materiales con los que cuenta la institución, con la finalidad de que el personal pueda desarrollar estrategias	01/01/2025	31/01/2025	X	X	X	X											

	que le ayuden a eficientizar los tiempos y pueda brindar un servicio adecuado con los materiales con los que cuenta la institución, de manera que puedan atender las necesidades de los ciudadanos.																	
	Priorizar en la adquisición de nuevos equipos y materiales, los más indispensables y necesarios para el desarrollo de las actividades, para que los trabajadores que puedan desarrollar y ejecutar sus actividades adecuadamente, y puedan brindar un servicio de calidad a los usuarios.																	
	Solicitar a los organismos encargados que implementen equipos modernos en las instituciones, para mejorar el servicio que se ofrece a los ciudadanos y poder atender sus necesidades para mejora de la calidad de vida.																	
10	Renovar periódicamente los recursos de la entidad que se encuentre en mal estado, esto con el objetivo de poder optimizar los procesos, para lograr brindar y atender a todos los usuarios productivamente.	01/01/2025	01/04/2025	X				X			X				X			
	Proveer constantemente los recursos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar sus funciones adecuadamente, esto con el objetivo de																	

	no parar las actividades para lograr el alcance de las metas anuales.																	
	Supervisar y controlar constantemente los recursos con los que cuenta la entidad, con la finalidad de identificar las necesidades y poder solicitar para su abastecimiento, de esta manera, el personal no se verá perjudicado y ayudará a que incrementen su productividad.																	
11	Brindar las herramientas e instrumentos necesarios a los trabajadores como: equipos tecnológicos, impresoras, papelería, útiles de oficina, entre otros; a fin de lograr que los servidores mejoren su rendimiento y ofrezcan un servicio de calidad para satisfacción de los usuarios, esto garantizara que se alcance las metas establecidas por la institución.	01/01/2025	01/04/2025	X				X			X				X			
	Sociabilizar los instrumentos de gestión como el MOF, ROF, TUPA en una reunión de trabajo con los funcionarios públicos, esto conseguirá que el personal pueda conocer e identificarse con la cultura y metas institucionales, garantizando que se identifiquen con la mismas, guiándoles a esforzarse para poder alcanzarlos.																	

	Motivar a los trabajadores a través de algún tipo incentivo simbólico (bonos, premios, recompensa, días libres, entre otros), esto servirá como impulso para que puedan desempeñarse eficientemente, beneficiando a la institución.																	
12	Invertir una parte del presupuesto en la implementación de nuevos equipos tecnológicos, esto permitirá que la entidad mejore su desempeño institucional y ser más competitivos, así mismo, servirá como apoyo para que los trabajadores tengan un rendimiento eficaz, originando que puedan brindar un servicio de mayor calidad.  Solicitar al estado la adquisición de nuevos equipos tecnológico, con la finalidad de lograr que los usuarios puedan adquirir un servicio adecuado que satisfaga sus necesidades.	20/01/2025	31/01/2025			X	X											
13	Renovar o restaurar las instalaciones de la entidad para bienestar del personal, ya que un ambiente adecuado fomentara que se sientan más motivados influyendo a su vez positivamente en el rendimiento del personal.	01/01/2025	18/02/2025	X	X	X	X	X	X	X	X							

	<p>Priorizar en brindar un ambiente adecuado a los trabajadores, desde una buena iluminación, infraestructura, equipos, etc., con el fin de evitar que se sientan estresados y agotado a la hora de realizar sus tareas, otorgarle la comodidad influirá en el incremento de su productividad.</p> <p>Gestionar que se amplie el presupuesto a los organismos encargadas, para poder mejorar las instalaciones de la entidad, con el objetivo de brindar un servicio de calidad a los usuarios, así mismo, para lograr que el personal se sienta cómodo y motivado y pueda desarrollar eficientemente sus actividades.</p>																				
14	<p>Realizar una evaluación para poder identificar los riesgos y peligros que hay en la institución, esto con la finalidad de poder dar a conocer al estado y puedan adoptar las medidas necesarias para mayor seguridad de los funcionarios, esto evitara que ocurra accidentes que pueda conllevar a un término fatal; además, servirá para que el trabajador pueda tener la confianza de poder realizar sus tareas.</p> <p>Planificar y controlar adecuadamente los movimientos de los fondos,</p>	01/04/2025	30/04/2025															X	X	X	X

<p>supervisando que se esté empleando correctamente, esto con la finalidad de evitar que haya delitos corruptos que pueda manchar la reputación de la institución.</p>																		
<p>Adquirir implementos de protección, así mismo, ofrecer un ambiente adecuado libre de peligro a los trabajadores, ello con la finalidad de cuida el bienestar del trabajador cuando este desarrollando sus actividades,</p>																		

## VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, debido a que se han encontrado falencias en la entidad, por lo que, es sustancial que se implementen las acciones estrategias que han sido diseñadas en función a la problemática, con el objetivo de poder mejorar la motivación en el personal y fomentar el incremento de su productividad y rendimiento laboral, para conseguir que tengan un desempeño eficiente; de esta manera, garantizar que se brinde un mejor servicio de calidad para satisfacción de los usuarios y lograr alcanzar las metas institucionales.

En la investigación se describió las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Asia, los cuales mencionaron que a veces la entidad les brinda oportunidades de desarrollo, casi nunca brindan promociones de ascenso, aunque tengan un buen desempeño; además, manifestaron que se sienten insatisfechos con el rol que desempeñan dentro de la municipalidad.

En este estudio se describió las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Asia, los cuales mencionaron que nunca se les han otorgado una recompensa como estímulo por el buen trabajado realizado; a veces y/o casi siempre existe buena relación interpersonal entre compañeros y jefes; casi nunca los salarios percibidos se encuentra acorde a las actividades que desarrollan y no se les brindan incentivos para motivarlos por el buen desempeño; por último, solo a veces brindan reconocimientos por la contribución y el buen trabajo que realizan.

En esta tesis se definió las características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Asia, los cuales manifestaron, casi siempre tiene la capacidad para poder desarrollar sus funciones adecuadamente; a veces pueden ser productivos con los recursos y equipos que otorga la institución, permitiéndoles cumplir eficientemente sus labores para lograr alcanzar las metas.

En esta investigación se describió las características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Asia, quienes manifestaron que a veces cuentan con los equipos tecnológico e instalaciones en

condiciones óptimas y adecuada, y, a veces les brindan seguridad laboral para que puedan realizar sus labores diarias correctamente.

En este estudio se identificó las características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Asia, donde señalaron que casi siempre les evalúan constantemente su rendimiento laboral, y, dichas evaluaciones casi siempre son en función al cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a lo establecido por la institución.

Se elaboró una propuesta de mejora con la finalidad de poder incrementar la productividad y rendimiento del personal a través de la implementación de estrategias de la motivación para el buen desempeño del servidor. Esta propuesta fue elaborada en función a los resultados que se ha obtenido, donde se ha identificado múltiples falencias en la entidad tales como: desmotivación del trabajador por el salario mal percibido, la carencia de incentivos, recompensas u reconocimiento, no existen instalaciones adecuadas, no cuentan con equipo modernos, todo ello ha generado que el personal no tenga buen desempeño; el descuido por parte del estado hacia sus funcionarios está afectando en el servicio que brindan al público.

## **VII. Recomendaciones**

Implementar el plan de mejora propuesto en la investigación, el cual, posee acciones, estrategias y/o actividades que servirán de apoyo para que la municipalidad pueda mejorar la motivación en el personal, esto servirá para que el personal aumente su compromiso con la institución, mejorando su desempeño laboral y su productividad, esto conseguirá que el servicio que brindan sea de mayor calidad para satisfacción de los usuarios; además, hará que la entidad se vuelva mucho más competitiva, mejore su imagen institucional, fomentando la participación inclusiva de los ciudadanos para mejora del distrito.

Evaluar a los trabajadores que tengan permanencia en sus puestos, esto con la finalidad de identificar si merecen estar en el puesto no, caso contrario, rotarlos a otra área y ascender a personal eficiente que realmente merecerá el puesto, con la finalidad de retener a estos talentos que beneficiarán a la institución a largo plazo; esto, además, evitará que exista alta rotación de personal que pueda generar una inversión innecesaria.

Motivar al personal otorgándoles incentivos económicos o simbólicos, que ayude a compensar el bajo salario que perciben y pueda mejorar ambiente laboral que se maneja en la entidad, ello con el objetivo de impulsar a que los trabajadores incrementen su productividad y se enfuercen por lograr alcanzar las metas institucionales, para beneficio de la población.

Otorgar los recursos y materiales necesarios a los trabajadores, con el objetivo de promover un mejor desarrollo en sus actividades diarias, esto evitara que haya retrasos en los tramites documentarios, ya que, si cuentan con las herramientas necesarias podrán emplear todas sus capacidades, facilitando el ejercicio de sus labores para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.

Invertir en mejorar las instalaciones de la institución a fin evitar accidente que puedan afectar el bienestar del personal; así mismo, adquirir nuevos equipos tecnológicos que permita que los trabajadores pueda desarrollar adecuadamente sus actividades, esto evitará que sientan estrés y miedo de su lugar de trabajo, permitiendo que puedan tener un desempeño eficiente, de igual forma, contribuirá con promover la buena imagen y el alto estándar de la entidad.

Realizar evaluaciones de forma constante a todo el personal sin excepción y en función a las metas establecidas por la entidad; con la única finalidad de poder identificar los fallos en las unidades y poder tener una visión mucho más clara sobre el desempeño que están teniendo el trabajador, de acuerdo a ello, poder tomar una decisión de implementar estrategias o aplicar las medidas correctivas necesarias, para lograr mejorar el rendimiento y cumplir con lo deseado por la institución.

Aplicar la propuesta de mejora que se ha diseñado en base a los resultados que se ha obtenido de la investigación, lo cual, implica que se les brinde oportunidades de crecimiento laboral, otorgar incentivos, mejorar las instalaciones, brindar seguridad laboral, otorgar los recursos y equipos necesarios; con el objetivo de mejorar la motivación en el personal para lograr que resultados positivos a través del desempeño eficiente de los trabajadores, para mayor beneficio de la entidad.

## Referencia bibliográfica

- Abad, P. (2023). *Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad Distrital de Chinchao – Huánuco, año 2023*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/36463>
- Álvarez, A., & Sánchez, D. (2022). Implicaciones de la falta de motivación del empleado público en su desempeño. *Administración & Desarrollo*, 52(2500–5227), 127–142.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8706465>
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Tzhoecoen*, 12(1997–8731), 436–448.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8152422>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Tecnológico Superior Corporativo Edwards Deming*, 5(2576–0971), 101–115.  
<https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
- Angulo, S., Fuster, D., Sánchez, A., Bautista, E., & Cabezas, T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(2310–4635), 1–17.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1035.pdf>
- Arana, W., & Huare, E. (2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Revista Gestión I+D*, 5(2542–3142), 182–197.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863446>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C, Ed.).  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>
- Ayón, G., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo Del Conocimiento*, 6(2550-682X), 1663–1678.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
- Bastida, R., & Verdugo, P. (2023). *Normas europeas de información de sostenibilidad (NIES)* (Profit Editorial, Ed.).  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Normas\\_europeas\\_de\\_información\\_de\\_soste/0bniEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Normas_europeas_de_información_de_soste/0bniEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Universidad Peruana Union*, 01, 1–14.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7c3f195e-bf91-46bc-a39d-04c6b741c7bc/content>

- Bonal, R., Valcárcel, N., & Roger, M. de los Á. (2020). De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias. *Educación Médica Superior*, 34(1561–2902), 1–18.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e2160.pdf>
- Bron, B., Mar, O., & Rodríguez, F. (2020). Tratamiento de la incertidumbre en la evaluación del desempeño de los Recursos Humanos de un proyecto basado en conjuntos borrosos. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 13(2306–2495), 84–93.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590282>
- Cabay, K., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1684–1824), 69–83.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v44n1/1684-1824-rme-44-01-69.pdf>
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento*, 6(2550-682X), 742–761.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Calle, A., & Torreblanco, I. (2020). *Motivación y baja inserción laboral de personas con discapacidad auditiva dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz secretaria de Atención Social*. Universidad Mayor de San Andrés.  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26317/T2881.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Revista Industrial Data*, 24(1810–9993), 217–247.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/1810-9993-idata-24-02-217.pdf>
- Carrasco, Y., Mendoza, N., López, Y., Mori, R., & Alvarado, J. (2021). La competitividad empresarial en las Pymes: Retos y alcances. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2218–3620), 557–564.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202021000500557&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202021000500557&script=sci_arttext&tlng=en)
- Carrillo, E., Aguilar, V., & Gonzales, B. (2020). El desarrollo de las capacidades físicas del estudiante de Mecánica desde la Educación Física. *Mendive, Revista de Educación*, 18(1815–7696), 794–807.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S181576962020000400794&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S181576962020000400794&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Cedeño, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral: caso gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón pedernales, año 2020-2021*. Universidad Estatal del Sur de Manabí.  
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3808/1/Tesis%20Final.%20Angie%20Fernanda%20Cede%C3%B1o%20Vite.pdf>
- Chagray, N., Maguiña, R., Ramos, S., Hidalgo, Y., & Neri, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(1659–4932), 21–29.

- [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S165949322020000200003&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S165949322020000200003&script=sci_arttext)
- Charria, V., Romero, M., & Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, *15*(2011–3080), 63–80.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S201130802022000300063&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S201130802022000300063&script=sci_arttext)
- Chiroque, A. (2020). *Motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8443>
- Chóez, M., & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo Del Conocimiento*, *6*(2550-682X), 88–107.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Colque, J. (2020). Programa de seguridad laboral para prevenir riesgos y accidentes laborales en un laboratorio químico. *Enfoques. Revista de Investigación En Ciencias de La Administración*, *4*(2616–8219), 218–227.  
<https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/94>
- Coronado, L. (2023). *Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023*. Universidad Autónoma de Ica.  
<https://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2542>
- Dávila, R., Agüero, E. del C., Palomino, J., & Zapata, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*(2218–3620), 576–583.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci_arttext)
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, *12*(2007–7467), 1–16.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672023000100139&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672023000100139&script=sci_arttext)
- Eraso, Y., & Salazar, L. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía Del Caribe*, *30*(2011–2106), 10–33.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S201121062022000200010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S201121062022000200010&script=sci_arttext)
- Espinoza, R., & Mayorga, Y. (2020). *Estudio comparativo de los niveles de motivación y su relación con el desempeño laboral de los servidores bajo los diferentes regímenes laborales de la Dirección de Construcción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en el 2018*. Universidad Tecnológica del Perú.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2976>
- Espinoza, R., Sánchez, M., Velasco, M., Gonzales, A., Romero, R., & Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica* (E. P. Madero, Ed.).

<https://puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/pmea/catalog/book/17>

Fabregat, G. (2021). Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género. *Femeris*, 6(2530–2442), 12–33.

<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6134>

Fouad, S. (2024). *Estructura del mercado Desmitificando la estructura del mercado, su camino hacia el entendimiento económico* (M. De Conocimientos, Ed.).

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=hKHyeAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT325&dq=Fouad,+S.+\(2024\).+Estructura+del+mercado+Desmitificando+la+estructura+del+mercado,+su+camino+hacia+el+entendimiento+econ%C3%B3mico+&ots=04AOupmsIH&sig=evNG2P1aTSWUCePqGq3Led2xA4w#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=hKHyeAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT325&dq=Fouad,+S.+(2024).+Estructura+del+mercado+Desmitificando+la+estructura+del+mercado,+su+camino+hacia+el+entendimiento+econ%C3%B3mico+&ots=04AOupmsIH&sig=evNG2P1aTSWUCePqGq3Led2xA4w#v=onepage&q&f=false)

Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(2422–3182), 1–30.

<https://repositorio.itm.edu.co/handle/20.500.12622/6529>

Garcés, O. (2020). *Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales* (U. EAFIT, Ed.).

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=75LaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=Organizaciones.+Aproximaciones+te%C3%B3ricas+desde+los+estudios+organizacionales+&ots=WhSiRdEB54&sig=935liRY08CJ6y5lh8HG5wnJjSEU#v=onepage&q=Organizaciones.%20Aproximaciones%20te%C3%B3ricas%20desde%20los%20estudios%20organizacionales&f=false>

García, E. (2020). *Empresa y administración* (S. A. Ediciones Paraninfo, Ed.).

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8cznDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=Empresa+y+administraci%C3%B3n+&ots=iiTbIoIBwF&sig=6QIpAMMZNfqlAuPTQ1q5o2MP9M#v=onepage&q=Empresa%20y%20administraci%C3%B3n&f=false>

Gaspar, M., Alvarado, H., & Díaz, I. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(2218–3620), 383–389.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400383&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400383&script=sci_arttext)

Gaytán, J. (2020). El plan de negocios y la rentabilidad. *Mercados y Negocios*, 21(2594–0163), 143–156.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S259401632020000200143&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S259401632020000200143&script=sci_arttext)

Gerena, G. (2020). Los intereses como motivación intrínseca en la sala de clases. *Perspectivas Psicológicas*, 3, 80–84.

<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a08.pdf>

Ghiglione, A. (2021). El cuadro de mando integral como herramienta de eficiencia en la gestión empresarial. *Ciencias Administrativas*, 18(2314 – 3738), 87–93.

[https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S231437382021000200087&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S231437382021000200087&script=sci_arttext)

- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51(2145-941X), 54–74.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165762762021000200054&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165762762021000200054&script=sci_arttext)
- Gualli, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales*. Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32176>
- Guilbauth, J., & Guilbauth, I. (2020). Las Aulas virtuales como herramientas facilitadoras de aprendizajes durante el confinamiento por la covid-19 UDELAS. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 4(2616–7964), 439–449.  
<https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/308>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(2219–7168), 186–194.  
<https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>
- Herrera, C. (2022). *La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Registro De La Propiedad Del Cantón La Troncal 2019-2020*. Universidad Estatal de Milagro.  
<https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5893>
- Herrera, G. (2023). *La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/36295>
- Hoyos, Lady, Saldaña, C., & Redondo, D. (2021). Metodología de evaluación de eficiencia no paramétrica para proyectos de innovación pública. Caso de estudio: Centro de Innovación Social de Nariño (cisna). *Opera*, 28(2346–2159), 169–192.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3771488](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3771488)
- Isuiza, D., Carhuancho, I., Mejía, H., & Miranda, B. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 29(2477–9431), 344–356.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
- Jiménez, J., & Rueda, D. (2022). *La motivación laboral y su incidencia en la calidad de servicios del Gobierno Municipal San Pedro de Huaca*. Universidad Politécnica Estatal de Carchi.
- Joaquin, I. (2023). *Comunicación interna y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de los servicios básicos de salud Cañete - Yauyos, 2022*. Universidad Nacional de Cañete.  
<https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/123>

- Leyva, J. (2023). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022*. Universidad de Huánuco.  
<https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4616>
- Loaiza, M., & Andrade, P. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 63(0124–5821), 161–195.  
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1263>
- Londoño, C., & Mejía, G. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *Perspectivas*, 1(2619–1687), 25–40.  
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2456>
- López, G., Del Castillo, N., & Oramas, A. (2024). Validez y confiabilidad del Cuestionario Índice de Capacidad de Trabajo (ICT) en su versión cubana. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 12, 29–34.  
<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/650>
- López, G., Valcárcel, N., Lemus, E., Yera, I., González, E., & Quintana, R. (2021). Estrategia de superación profesional para la atención médica integral a la salud del trabajador. *Edumecentro*, 13(2077–2874), 22–41.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742021000300022&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742021000300022&script=sci_arttext)
- Lourenço, J. (2021). *Carrera: Salario, retribucion, cargos y funciones* (C. de Autores, Ed.).  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=j71WEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Carrera:+Salario,+retribucion,+cargos+y+funciones+&ots=rKuF6u\\_ADz&sig=WbyrXd84ldoy4GpGMiIz89Skv8#v=onepage&q=Carrera%3A%20Salario%20C%20retribucion%2C%20cargos%20y%20funciones&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=j71WEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Carrera:+Salario,+retribucion,+cargos+y+funciones+&ots=rKuF6u_ADz&sig=WbyrXd84ldoy4GpGMiIz89Skv8#v=onepage&q=Carrera%3A%20Salario%20C%20retribucion%2C%20cargos%20y%20funciones&f=false)
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(2477–9423), 548–567.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
- Márquez, L. (2021). Estudio sobre los factores que afectan la motivación académica con énfasis en las emociones y la evaluación formativa en los estudiantes de secundaria en la Unidad Educativa Tiquipaya Cochabamba-Bolivia. *Punto Cero*, 26(2224–8838), 70-85.  
<https://puncocero.ucb.edu.bo/a/article/view/181>
- Márquez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Ciencia y Educación*, 1(2707–3378), 6–14.  
<https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/20>
- Martillo, E. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Isidro Ayora, periodo 2021-2022*. Universidad Estatal del Sur de Manabí.  
<https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4517>

- Martínez, A., & Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de La Información*, 7, 117–126.  
<https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/672>
- Martínez, E. (2023). *Proyecto y viabilidad del negocio o microempresa* (Bookwire G).  
[https://books.google.es/books?id=D6TiEAAAQBAJ&dq=Proyecto+y+viabilidad+del+negocio+o+microempresa+&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=D6TiEAAAQBAJ&dq=Proyecto+y+viabilidad+del+negocio+o+microempresa+&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Mejía, Y. (2024). *Propuesta de mejora de la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cusca, Ancash, 2024*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/37286>
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(2542–3088), 287–312.  
<https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/1051316010/1051316010.pdf>
- Mero, C., Chávez, R., & Muñiz, J. (2022). Uso de Herramientas Tecnológicas en el Desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas en Manabí. *Dominio de Las Ciencias*, 8(2477–8818), 330–345.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2574>
- Mezzadri, J. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. Apuntes para la creación del premio “Maestro de la Neurocirugía.” *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35, 172–176.  
<https://www.ranc.com.ar/index.php/revista/article/view/165>
- Mieles, C. (2020). Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. *Social Science Journal*, 5(2600–5743), 93–110.  
<https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162>
- Montero, K., Cortés, G., & Hernández, Á. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 12(2422–4200), 32–43.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S242242002020000200032&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S242242002020000200032&script=sci_arttext)
- Montoya, Y., Ramírez, V., Restrepo, J., & Galeano, Y. (2023). La percepción de las acciones del área de bienestar laboral y su influencia en la rotación de personal, investigación cualitativa realizada en las empresas WebHelp y Soluciones Inmediatas durante el año 2023. *Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria*, 1, 1–22.  
<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/4226>
- Muñoz, A. (2021). Estudio de tiempos y su relación con la productividad. *Enfoques. Revista de Investigación En Ciencias de La Administración*, 5(2616–8219), 40–54.  
<https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/104>

- Muñoz, E., & Salas, V. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 2(2709–2275), 88–97.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090284>
- Navarro, D. (2020). Gobierno abierto: Transparencia y acceso a la información en la administración de los recursos materiales. *Biolex*, 12(2007–5545), 169–182.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200755452020000100169&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200755452020000100169&script=sci_arttext)
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuacho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(2477–9024), 162–176.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878904>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad. *ECA Sinergia*, 11(2528–7869), 166–173.  
<file:///C:/Users/ACER/Downloads/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-1020200713.pdf>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2409–8752), 3–12.  
[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S240987522021000200003&script=sci\\_arttext](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S240987522021000200003&script=sci_arttext)
- Paisig, S. (2021). *El Proceso de Coaching y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Antonio – Cañete, periodo 2019*. Universidad Peruana los Andes.  
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2101>
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de Las Ciencias*, 8(2477–8818), 177–186.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2565>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*, 5, 1–12.  
[https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638)
- Ponce, S., Ponce, S., & Sumba, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 8(2550-682X), 211–232.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>
- Presidencia del Consejo de ministros. (2022). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030* (P. P. del C. de ministros, Ed.).  
<https://siar.regionpiura.gob.pe/documentos/repositorio/phpeXGK7I.PDF>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(2409–2045), 1–9.

<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>

- Pusma, K. (2023). *Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/35622>
- Quispe, A., Valentín, E., Gutiérrez, A., & Mares, J. (2020). Serie de Redacción Científica: Estudios Transversales. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(2225–5109), 72–77.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n1/2227-4731-rcmhnaaa-13-01-72.pdf>
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(2448–6388), 189–208.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244863882022000200189&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244863882022000200189&script=sci_arttext)
- Ramírez, J., & Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(2710–2394), 17–34.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012>
- Reyes, J., Barragan, M., Sanchez, P., & Garcia, M. (2020). Planificación del diseño de las instalaciones de la industria de comercialización de neumáticos. *Risti: Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 42, 616–629.  
<https://www.proquest.com/openview/d5c3e6f92219dbcc1c564fb0c49293da/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., & Palomino, G. del P. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2707–2215), 2897–2907.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496>
- Romero, R., Mayta, D., Ancaya, M. del C., Tasayco, S., & Berrio, M. (2024). *Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales* (EIP Editorial Idicap Pacífico, Ed.).  
<https://idicap.com/ojs/index.php/editorialeip/article/view/285>
- Romero, S., Palumbo, G., Franco, J., & Diaz, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(2477–9423), 1126–1139.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890722>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2707–2215), 3805–3823.  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37, 32–41.

<https://www.scielo.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>

- Sánchez, A., Ayauca, J., & Alcalá, R. (2023). *El clima organizacional, su influencia con el desempeño laboral en los colaboradores del área de planeamiento y presupuesto del Hospital Rezola – Cañete – Lima 2022*. Universidad Nacional del Callao.  
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8120>
- Sánchez, B., Sánchez, G., Regalado, M., Padilla, Z., & Papa, E. (2024). Clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción laboral en universidades del sector privado. *Revista Arbitrada Comunicación y Gerencia*, 4(3005–4214), 1–131.  
<file:///C:/Users/ACER/Downloads/Comunicacai%C3%B3n+y+Gerencia+Vol+4,+N%C2%B01+-+FINAL.pdf>
- Sánchez, D. (2023). Relación del conflicto organizacional y desempeño laboral en instituciones públicas de salud. *Enfermería Investiga*, 8(2550–6692), 60–68.  
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2005>
- Sánchez, K., Rojas, W., Terrones, S., Quinteros, D., & Carranza, R. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 31(1132-6255.), 45–53.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n1/1132-6255-medtra-32-01-45.pdf>
- Sánchez, M. (2020). *Administración I* (Patria Educación, Ed.).  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Administaci%C3%B3n\\_1/IpctEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Administraci%C3%B3n+I+SANCHEZ&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Administaci%C3%B3n_1/IpctEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Administraci%C3%B3n+I+SANCHEZ&printsec=frontcover)
- Sánchez, M., Viñaras, M., & Vázquez, T. (2021). Las barreras invisibles para las personas con discapacidad en el sector de la comunicación. *Revista Prisma Social*, 36(1989–3469), 166–194.  
<https://revistaprismasocial.es/article/view/4576>
- Sánchez, R., & De la Nuez, D. (2020). Formulación de la estrategia de comercialización en la Distribuidora Cuba Ron. *Avances*, 22(1562–3297), 1–12.  
<https://www.redalyc.org/journal/6378/637869117010/637869117010.pdf>
- Solano, N., Suarez, E., & Marte, C. (2023). *Pequeños pasos en investigación: un manual para iniciarse en el campo de la investigación científica* (Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A., Ed.).  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/97>
- Torres, F., & Cantú, J. (2020). Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro. *Asociación Interciencia*, 45(0378–1844), 549–555.  
<https://www.redalyc.org/journal/339/33965363002/33965363002.pdf>
- Tumay, C., & Campana, A. (2024). Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de san Vicente de Cañete -2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6449–6465), 2–13.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11062>

- Uladech. (2024). *Reglamento de integridad científica en la investigación* (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ed.).  
file:///C:/Users/ACER/Downloads/Reglamento%20de%20Integridad%20Cient%20C3%ADfica%20-%20OK.pdf
- Velásquez, V. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede callao – 2021*. Universidad de Lima.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>
- Vera, T. (2022). *Motivación y su Impacto en el Clima Laboral del Gobierno Autónomo Municipal de Santa Elena*.  
<http://204.199.82.243:8080/handle/123456789/1755>
- Villarroel, J., & Medina, V. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Revista Científica Sociedad & Tecnología*, 5(2773–7349), 184–199.  
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/242>
- Wilches, J., Djordjevic, S., & Cohen, Y. (2021). Derechos del artista como trabajador en el marco del fortalecimiento de la industria creativa en Colombia. *Justicia*, 23(2590–4566), 73–284.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012474412021000100251&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012474412021000100251&script=sci_arttext)
- Zíngaro, M., & Szlechter, D. (2022). Reconocimiento y trabajo: una mirada desde el posfordismo. *Trabajo y Sociedad*, 23(1514–6871), 105–125.  
[https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S151468712022000200105&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S151468712022000200105&script=sci_arttext)

## Anexos

### Anexo 1. Carta de recojo de Datos



Chimbote, 27 de agosto del 2024

**CARTA N° 0000001431- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA**

**Señor/a:**

**ISAÍAS ANTONIO ALCÁNTARA MALASQUEZ  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA**

**Presente.-**

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024, que involucra la recolección de información/datos en COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, a cargo de CARMEN ROSA FRANCIA QUISURUCO, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 70120057, durante el periodo de 05-08-2024 al 30-11-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



*Mgtr. Roxana Torres Guzmán*  
COORD. DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (A)



## Anexo 2. Documento de Autorización para el desarrollo de la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA - CAÑETE



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

Autorización de la Municipalidad distrital de Asia

Asia, 14, de setiembre del 2024

DE: Isaías Antonio Alcántara malasquez

PARA: Carmen Rosa Francia Quisuruco

Por medio del presente, tengo el agrado de Autorizar a Sra. Carmen Rosa Francia Quisuruco identificada con número de DNI:70120057, con código de Matricula:2511192023, de la carrera profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, para llevar a cabo su proyecto de investigación titulado **PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ASIA ,2024.**

Por la presente, le autorizo utilizar el nombre de la entidad publica en su investigación, así como para desarrollar la investigación en nuestras instalaciones y encuestar a nuestros trabajadores como parte de su estudio. Esta autorización tiene validez durante los meses de agosto a noviembre del presente Año.

Agradezco su interés en mejorar nuestra motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Asia. Su investigación será de gran valor para los colaboradores que ejercen dentro de la entidad.

Atte.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA  
Abog. PIEMO ALONSO CALAGUA CAYAHUALLPA  
Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos MDA

96110-6986  
[www.muniasia.gob.pe](http://www.muniasia.gob.pe)  
Calle LA MAR N° 315 Capilla de Asia - Cañete

Asia, Capital Turística del Verano

### Anexo 3. Matriz de consistencia

**Título:** Propuesta de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital De Asia, Cañete, 2024.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuáles son las características de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024?</li> <li>- ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024?</li> <li>¿Cuáles son las características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024?</li> <li>¿Cuáles son las características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024?</li> <li>- ¿Cuáles son las características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024?</li> <li>- ¿Cuál es la propuesta de plan de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer una propuesta de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Describir las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024.</li> <li>-Describir las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024.</li> <li>-Definir las características de la eficiencia de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024.</li> <li>-Describir las características de las condiciones laborales de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024.</li> <li>-Identificar las características de la evaluación del desempeño de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024.</li> <li>-Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la MDAC, 2024</li> </ul>	<p>La presente investigación denominada Propuesta de mejora de la motivación para el desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024, no se planteó hipótesis por ser un estudio de nivel descriptivo de propuesta. Según, mencionan (Roque Espinoza et al., 2023) que los estudios descriptivos no se formulan hipótesis por ser investigaciones donde solo se estudian los fenómenos para ser descritos.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Motivación</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación intrínseca</li> <li>• Motivación extrínseca</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño laboral</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Condiciones laborales</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo <b>Nivel:</b> Descriptivo de propuesta <b>Diseño:</b> No experimental – transversal <b>Población y muestra:</b> <b>Población:</b> 10 trabajadores de la sub gerencia de recursos humanos <b>Muestra:</b> 10 Colaboradores <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

#### Anexo 4. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

FACULTA DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información de las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2024

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos las preguntas, se les solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, marcando con un aspa (X) aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas.

#### Respecto a la variable: Motivación y desempeño laboral

Marque con una (x) dentro del recuadro según corresponda su apreciación

Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)		
N.º	Ítems				Alternativa	
<b>V1: Motivación</b>						
<b>D1: Motivación intrínseca (desarrollo profesional, promoción, satisfacción)</b>						
01	Siente que la entidad promueve oportunidades de desarrollo profesional	1	2	3	4	5
02	La municipalidad brinda promociones de ascenso por su buen desempeño	1	2	3	4	5
03	Consideras sentir satisfacción personal con el rol que desempeñas en la institución	1	2	3	4	5
<b>D2: Motivación extrínseca (relaciones, salarios, incentivos, reconocimiento, recompensa)</b>						
04	Consideras que en la entidad existe buenas relaciones interpersonales entre compañeros y jefes	1	2	3	4	5
05	Creas que el salario percibido se encuentra acorde a las actividades que desarrolla	1	2	3	4	5
06	La entidad le brinda incentivos a modo de motivación por el buen desempeño	1	2	3	4	5
07	La institución les brinda reconocimientos por contribuir con el buen trabajo que realizan	1	2	3	4	5
08	La entidad les ha otorgado algún reconocimiento como estímulo por su buen trabajo	1	2	3	4	5
<b>V2: Desempeño laboral</b>						

<b>D1: Eficiencia (Capacidad, recursos y/o materiales, productividad, metas)</b>						
01	Consideras que tienes la capacidad de ejercer tus funciones apropiadamente	1	2	3	4	5
02	La institución les brinda los equipos y materiales necesarios para ejecutar sus labores diarias	1	2	3	4	5
03	Crees que los recursos que otorga le entidad ayudan a que puedan tener una mejor productividad	1	2	3	4	5
04	Consideras que cumples eficientemente tus actividades para lograr alcanzar las metas establecidas de la institución	1	2	3	4	5
<b>D2: Condiciones laborales (equipos tecnológicos, instalaciones, seguridad)</b>						
05	Consideras que la municipalidad cuenta con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades	1	2	3	4	5
06	La municipalidad cuenta con instalaciones e iluminaciones adecuadas para que puedan realizar sus labores diarias	1	2	3	4	5
07	Consideras que la entidad les brinda seguridad laboral en su centro de trabajo	1	2	3	4	5
<b>D3: Evaluación del desempeño (rendimiento laboral, objetivos alcanzados)</b>						
08	La entidad evalúa constantemente el rendimiento laboral de los trabajadores	1	2	3	4	5
09	Las evaluaciones que se realizan son en función al cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución	1	2	3	4	5

*Gracias por su participación.....*

## Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos

### Validación del instrumento

#### Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

**Nombres y Apellidos:** Yuly Yolanda Morillo Campos

**N° DNI / CE:** 33263862

**Edad:** 51 años

**Teléfono / celular:** 985967896

**Email:** yymorillo@gmail.com

---

**Título profesional:** Licenciada en Administración

**Grado académico:** Magister

**Doctorado:**

**Especialidad:** Gestión Pública

**Institución que labora:** Asesora académica independiente

---

#### Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

**Título:**

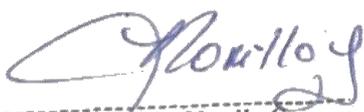
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024

**Autor(es):** Francia Quisuruco Carmen Rosa

**Programa académico:**

Facultad de Ciencias e Ingeniería Escuela Profesional de Administración

---



Mg Yuly Yolanda Morillo Campos  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION  
CLAD N° 01359

Firma



Huella digital

## Carta de Presentación al Experto

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

**Yuly Yolanda Morillo Campos**

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Francia Quisuruco Carmen Rosa**, identificado con DNI N.º 70120057, egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



---

Francia Quisuruco Carmen Rosa

DNI N.º 70120057

**Ficha de Validación**

<b>FICHA DE VALIDACIÓN*</b>								
<b>TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024”</b>								
	<b>Variable 1: MOTIVACION</b>	<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observaciones</b>
	<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca (desarrollo profesional, promoción, satisfacción)</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
1	Siente que la entidad promueve oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		
2	La municipalidad brinda promociones de ascenso por su buen desempeño	X		X		X		
3	Consideras sentir satisfacción personal con el rol que desempeñas en la institución	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca (relaciones, salarios, incentivos, reconocimiento, recompensa)</b>							
1	Consideras que en la entidad existe buenas relaciones interpersonales entre compañeros y jefes	X		X		X		
2	Creer que el salario percibido se encuentra acorde a las actividades que desarrolla	X		X		X		
3	La entidad le brinda incentivos a modo de motivación por el buen desempeño	X		X		X		
4	La institución les brinda reconocimientos por contribuir con el buen trabajo que realizan	X		X		X		
5	La entidad les ha otorgado algún reconocimiento como estímulo por su buen trabajo	X		X		X		
	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>							
	<b>Dimensión 1: Eficiencia (Capacidad, recursos y/o materiales, productividad, metas)</b>							
1	Consideras que tienes la capacidad de ejercer tus funciones apropiadamente	X		X		X		
2	La institución les brinda los equipos y materiales necesarios para ejecutar sus labores diarias	X		X		X		
3	Creer que los recursos que otorga le entidad ayudan a que puedan tener una mejor productividad	X		X		X		

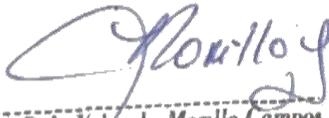
4	Consideras que cumples eficientemente tus actividades para lograr alcanzar las metas establecidas de la institución	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Condiciones laborales (equipos tecnológicos, instalaciones, seguridad)</b>								
1	Consideras que la municipalidad cuenta con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
2	La municipalidad cuenta con instalaciones e iluminaciones adecuadas para que puedan realizar sus labores diarias	X		X		X		
3	Consideras que la entidad les brinda seguridad laboral en su centro de trabajo	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Evaluación del desempeño (rendimiento laboral, objetivos alcanzados)</b>								
1	La entidad evalúa constantemente el rendimiento laboral de los trabajadores	X		X		X		
2	Las evaluaciones que se realizan son en función al cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución	X		X		X		

\*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones: .....

Opinión de experto:   Aplicable (X)   Aplicable después de modificar ( )   No aplicable (    )

Nombres y Apellidos de experto: Yuly Yolanda Morillo Campos   DNI N.º 33263862.

  
 Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos  
 LICENCIADA EN ADMINISTRACION  
 CLADIN 01359



Huella digital

## Validación del instrumento

### Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

**Nombres y Apellidos:** Robert Rubio Castillo

**N° DNI / CE:** 32888279

**Edad:** 52 años

**Teléfono / celular:** 985964848

**Email:** Robert.rubio.castillo@gmail.com

---

**Título profesional:** Licenciado en Administración

**Grado académico:** Magister (X)

Doctorado:

**Especialidad:** Administración

**Institución que labora:** Essalud Hospital III Chimbote

---

### Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

**Título:**

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024

**Autor(es):** Francia Quisuruco Carmen Rosa

**Programa académico:**

Facultad de Ciencias e Ingeniería Escuela Profesional de Administración



**MG. ROBERT RUBIO CASTILLO**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**  
**CLAD N° 01358**



---

Firma

Huella digital

## Carta de Presentación al Experto

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

**ROBERT RUBIO CASTILLO**

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

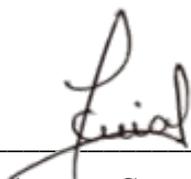
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Francia Quisuruco Carmen Rosa**, identificado con DNI N.º 70120057, egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Francia Quisuruco Carmen Rosa  
DNI N.º 70120057

## Ficha de Validación

<b>FICHA DE VALIDACIÓN*</b>								
<b>TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024”</b>								
	<b>Variable 1: MOTIVACION</b>	<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observaciones</b>
	<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca (desarrollo profesional, promoción, satisfacción)</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
1	Siente que la entidad promueve oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		
2	La municipalidad brinda promociones de ascenso por su buen desempeño	X		X		X		
3	Consideras sentir satisfacción personal con el rol que desempeñas en la institución	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca (relaciones, salarios, incentivos, reconocimiento, recompensa)</b>							
1	Consideras que en la entidad existe buenas relaciones interpersonales entre compañeros y jefes	X		X		X		
2	Creer que el salario percibido se encuentra acorde a las actividades que desarrolla	X		X		X		
3	La entidad le brinda incentivos a modo de motivación por el buen desempeño	X		X		X		
4	La institución les brinda reconocimientos por contribuir con el buen trabajo que realizan	X		X		X		
5	La entidad les ha otorgado algún reconocimiento como estímulo por su buen trabajo	X		X		X		
	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>							
	<b>Dimensión 1: Eficiencia (Capacidad, recursos y/o materiales, productividad, metas)</b>							
1	Consideras que tienes la capacidad de ejercer tus funciones apropiadamente	X		X		X		
2	La institución les brinda los equipos necesarios para ejecutar sus labores diarias	X		X		X		

3	Crees que los recursos y materiales que otorga le entidad ayudan a que puedan tener una mejor productividad	X		X		X		
4	Consideras que cumples eficientemente tus actividades para lograr alcanzar las metas establecidas de la institución	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Condiciones laborales (equipos tecnológicos, instalaciones, seguridad)</b>								
1	Consideras que la municipalidad cuenta con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
2	La municipalidad cuenta con instalaciones e iluminaciones adecuadas para que puedan realizar sus labores diarias	X		X		X		
3	Consideras que la entidad les brinda seguridad laboral en su centro de trabajo	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Evaluación del desempeño (rendimiento laboral, objetivos alcanzados)</b>								
1	La entidad evalúa constantemente el rendimiento laboral de los trabajadores	X		X		X		
2	Las evaluaciones que se realizan son en función al cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución	X		X		X		

\*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones: .....

Opinión de experto:   Aplicable ( X )   Aplicable después de modificar ( )   No aplicable (    )

Nombres y Apellidos de experto: ROBERT RUBIO CASTILLO   DNI N.º 32888279

  
**MG. ROBERT RUBIO CASTILLO**  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 CLAD N° 01358



## Validación del instrumento

### Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

**Nombres y Apellidos:** Miguel Ángel Limo Vásquez

**N° DNI / CE:** 18215927

**Edad:** 46 años

**Teléfono / celular:** 949853330

**Email:** mlimov@uladech.edu.pe

---

**Título profesional:** Licenciado en Administración

**Grado académico:** Doctorado:   X  

**Especialidad:** Administración

**Institución que labora:** ULADECH

---

### Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

**Título:**

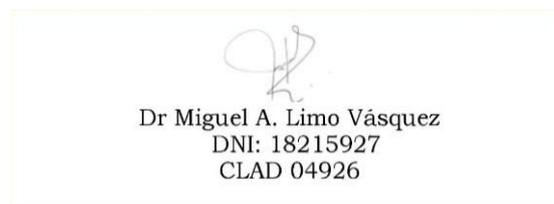
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024

**Autor(es):** Francia Quisuruco Carmen Rosa

**Programa académico:**

Facultad de Ciencias e Ingeniería Escuela Profesional de Administración

---



---

Firma



Huella digital

## Carta de Presentación al Experto

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor:

Miguel Ángel Limo Vásquez

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

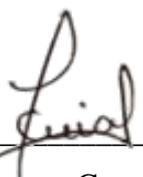
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Francia Quisuruco Carmen Rosa**, identificado con DNI N.º 70120057, egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Francia Quisuruco Carmen Rosa  
DNI N.º 70120057

## Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024”								
	Variable 1: MOTIVACION	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Motivación intrínseca (desarrollo profesional, promoción, satisfacción)	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Siente que la entidad promueve oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		
2	La municipalidad brinda promociones de ascenso por su buen desempeño	X		X		X		
3	Consideras sentir satisfacción personal con el rol que desempeñas en la institución	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca (relaciones, salarios, incentivos, reconocimiento, recompensa)</b>							
1	Consideras que en la entidad existe buenas relaciones interpersonales entre compañeros y jefes	X		X		X		
2	Crees que el salario percibido se encuentra acorde a las actividades que desarrolla	X		X		X		
3	La entidad le brinda incentivos a modo de motivación por el buen desempeño	X		X		X		
4	La institución les brinda reconocimientos por contribuir con el buen trabajo que realizan	X		X		X		
5	La entidad les ha otorgado algún reconocimiento como estímulo por su buen trabajo	X		X		X		
	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>							
	<b>Dimensión 1: Eficiencia (Capacidad, recursos y/o materiales, productividad, metas)</b>							
1	Consideras que tienes la capacidad de ejercer tus funciones apropiadamente	X		X		X		

2	La institución les brinda los equipos necesarios para ejecutar sus labores diarias	X		X		X		
3	Crees que los recursos y materiales que otorga le entidad ayudan a que puedan tener una mejor productividad	X		X		X		
4	Consideras que cumples eficientemente tus actividades para lograr alcanzar las metas establecidas de la institución	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Condiciones laborales (equipos tecnológicos, instalaciones, seguridad)</b>							
1	Consideras que la municipalidad cuenta con equipos tecnológicos en condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
2	La municipalidad cuenta con instalaciones e iluminaciones adecuadas para que puedan realizar sus labores diarias	X		X		X		
3	Consideras que la entidad les brinda seguridad laboral en su centro de trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Evaluación del desempeño (rendimiento laboral, objetivos alcanzados)</b>							
1	La entidad evalúa constantemente el rendimiento laboral de los trabajadores	X		X		X		
2	Las evaluaciones que se realizan son en función al cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución	X		X		X		

\*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones.....

Opinión de experto:    Aplicable ( X )    Aplicable después de modificar (   )    No aplicable (   )

Nombres y Apellidos de experto: Miguel Ángel Limo Vásquez

DNI N. | 18215927

  
 Dr Miguel A. Limo Vásquez  
 DNI: 18215927  
 CLAD 04926



## Confiabilidad del instrumento

Motivacion laboral									
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Suma
Sujeto 1	4	3	5	4	3	2	4	4	29
Sujeto 2	3	1	2	1	2	1	3	1	14
Sujeto 3	3	3	4	3	2	2	3	2	22
Sujeto 4	3	2	3	4	2	2	2	1	19
Sujeto 5	3	2	2	3	2	1	1	1	15
Sujeto 6	3	2	2	5	4	1	3	1	21
Sujeto 7	5	5	5	4	5	5	5	5	39
Sujeto 8	4	4	3	3	4	3	4	3	28
Sujeto 9	4	3	2	3	1	1	1	1	16
Sujeto 10	3	2	3	4	3	2	2	2	21
Varianzas	0.450	1.210	1.290	1.040	1.360	1.400	1.560	1.890	

LEYENDA	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A Veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

$\alpha$	(Alfa)=	0.9239025
K	(numero de items)=	8
$V_i$	(varianza de cada ite	10.200
$V_t$	(varianza total)=	53.24

La prueba de confiabilidad arrojó un 0.92 para la variables motivacion laboral, por lo que se concluye que el grado de confiabilidad es alta, identificandose que el estudio es viable.

Desempeño laboral										
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Suma
Sujeto 1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
Sujeto 2	5	5	4	4	3	3	1	5	3	33
Sujeto 3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	27
Sujeto 4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	26
Sujeto 5	2	3	2	3	2	2	3	2	3	22
Sujeto 6	5	5	3	5	4	4	4	4	4	38
Sujeto 7	3	4	4	4	4	5	5	5	5	39
Sujeto 8	3	2	3	3	4	4	3	4	4	30
Sujeto 9	4	3	4	3	1	3	1	3	1	23
Sujeto 10	4	3	3	4	2	4	4	4	4	32
Varianzas	0.760	1.040	0.410	0.440	1.160	0.650	1.490	0.810	1.210	

LEYENDA	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A Veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$	(Alfa)=	0.8434851
K	(numero de i	9
$V_i$	(varianza de	7.970
$V_t$	(varianza tot	31.85

La prueba de confiabilidad arrojó un 0.84 para la variables desempeño laboral, por lo que se concluye que el grado de confiabilidad es alta, identificandose que el estudio es viable.

**Anexo 6. Consentimiento informado**

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**

**(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula .....y es dirigido por, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: .....

....

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará..... minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de..... Si desea, también podrá escribir al correo ..... para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:.....

Fecha:.....

Correo electrónico:.....

Firma del participante: .....

Firma del investigador (o encargado de recoger información.....)

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Francia Quisuruco Carmen Rosa, identificada con DNI, 70120057 con domicilio calle los deportes Mz. I Lt.6 Santa Cruz, distrito de Asia, Provincia Cañete, provincia de Lima.

### DECLARO BAJO JURAMENTO

En mi condición de Bachiller con código 2511192023 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-II:

1. Que los Datos consignados en la tesis titulada PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE, 2024. Son reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Cañete, 08 De octubre del 2024



Francia Quisuruco Carmen Rosa

DNI:70120057