

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO
GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
*CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS***

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN
EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DEL
AMBIENTE Y SANEAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUALGAYOC, 2020.**

PRESENTADO POR:

Bach. Cubas Medina Yovany
Bach. Suarez Lozano Nilda Yovani

Asesor:

Mg. Aldo Jesús Romero Correa

Cajamarca – Perú

2021

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO
GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
*CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS***

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN
EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DEL
AMBIENTE Y SANEAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUALGAYOC, 2020.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el título
Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Bach. Cubas Medina Yovany

Bach. Suarez Lozano Nilda Yovani

Asesor:

Mg. Aldo Jesús Romero Correa

Cajamarca – Perú

2021

COPYRIGHT © 2021by

YOVANY CUBAS MEDINA
NILDA YOVANI SUAREZ LOZANO

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN
EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DEL
AMBIENTE Y SANEAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUALGAYOC, 2020.

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz _____

Secretario: Mg. Anthony Rabanal Soriano _____

Vocal: Mg. Víctor Valdiviezo Sir _____

Asesor: Mg. Aldo Jesús Romero Correa _____

DEDICATORIA

A Dios por la vida y salud y guiarme en cada instante de mi vida, a mis padres y hermanos por su apoyo moral y económico para lograr a cumplir mí objetivo de ser profesional. También agradezco a los docentes de la Comuna en especial a mi coordinador de Carrera y Asesor, por sus aportes para poder hacer realidad esta investigación. A mis amigos y demás familiares por sus palabras de aliento para poder seguir adelante y culminar mis estudios.

Yovany Cubas Medina.

A Dios, por haberme acompañado y guiado en el transcurso de mi carrera para culminar con éxito, brindándome sabiduría, fortaleza y una vida llena de experiencias y aprendizajes. A mis padres que con su esfuerzo, consejos y dedicación me ayudaron a culminar cinco años de mi carrera universitaria. Asimismo, agradezco infinitamente a mis hermanos que me dieron su apoyo suficiente y ánimos para no decaer, que con sus palabras me hacían sentir orgullosa.

Nilda Yovani Suarez Lozano.

AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a Dios por todas sus bendiciones, por guiarnos a lo largo de nuestra vida profesional, por darnos fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad de tal manera que podamos culminar la carrera profesional de administración de empresas.

Dar gracias también a nuestros padres por ser los pilares fundamentales ya que, fueron quienes se esforzaron en darnos su apoyo absoluto para llegar a cumplir con las metas propuestas.

De igual manera un profundo agradecimiento a la Universidad Privada “Antonio Guillermo Urrelo”, a toda la facultad de Ciencias Empresariales, docentes en general quienes con la enseñanza, paciencia y dedicación de sus valiosos conocimientos hicieron que podamos crecer profesionalmente.

A nuestro asesor Mg. Aldo Jesús Correa Romero quien con su experiencia, conocimientos y dedicación logramos hacer realidad este excelente trabajo.

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera contribuyeron con nuestra formación profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	12
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	13
2.1. ANTECEDENTES.....	14
2.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN	21
2.3. BASES TEÓRICAS.....	26
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	40

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1. POBLACIÓN, MUESTRA Y UNIDAD DE ANÁLISIS.....	43
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	44
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.5. ÁREA DE INVESTIGACIÓN.	46
3.6. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.8. ANÁLISIS DE DATOS.....	49
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
4.2. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.....	51
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	59
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
5.1. CONCLUSIONES	86
5.2. RECOMENDACIONES.....	87
LISTAS DE REFERENCIAS.....	89
ANEXOS	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	12
Tabla 2 Análisis descriptivo de la variable 1: Motivación Laboral	51
Tabla 3 Análisis descriptivo de la dimensión: Expectativas	53
Tabla 4 Análisis descriptivo de la dimensión: Condiciones Laborales.....	54
Tabla 5 Análisis descriptivo de la dimensión: Trabajo en Equipo.....	55
Tabla 6 Análisis descriptivo de la dimensión: Liderazgo	56
Tabla 7 Análisis descriptivo de la dimensión: Compromiso Institucional.....	58
Tabla 8 Nivel de correlación entre las variables motivación laboral y trabajo en equipo	60
Tabla 9 Nivel de correlación entre las dimensiones.....	62
Tabla 10 Ítem Número 5: Se motiva la iniciativa y el desarrollo proactivo de nuevas ideas y soluciones para lograr sus objetivos.....	68
Tabla 11 Ítem Número 8: Su trabajo que realiza es reconocido por su jefe y compañeros.....	70
Tabla 12 Ítem Número 12: Los equipos y recursos materiales que existen en la Gerencia que trabaja, están a disposición de los trabajadores.....	71
Tabla 13 Ítem Número 17: Cree Ud. que tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de sus actividades.....	72
Tabla 14 Ítem Número 1: En la Gerencia, existe un líder aceptado por los trabajadores.....	74
Tabla 15 Ítem Número 9: La toma de decisiones en la Gerencia se hace con precaución para lograr la máxima efectividad de los resultados.....	75
Tabla 16 Ítem Número 11: Considera que la buena relación entre los trabajadores y el personal a cargo motiva a que la persona se sienta identificado con la institución.....	77
Tabla 17 Ítem Número 18: Los trabajadores de la Gerencia participan en cursos de capacitación.....	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de barras de la variable 1: Motivación Laboral	52
Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión 1: Expectativas	53
Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión 2: Condiciones Laborales	54
Figura 4 Gráfico de barras de la variable 2: Trabajo en Equipo	56
Figura 5 Gráfico de barras de la dimensión 1: Liderazgo	57
Figura 6 Gráfico de barras de la dimensión 2: Compromiso Institucional	58
Figura 7 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis general	61
Figura 8 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 1	63
Figura 9 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 2	65
Figura 10 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 3	66
Figura 11 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 4	68

RESUMEN

La presente investigación titulada “*La Motivación Laboral y su relación con el Trabajo en Equipo del Personal Administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc 2020*”, tiene como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020. Se realizó con una muestra no probabilística por conveniencia, constituida por 124 trabajadores administrativos. El estudio corresponde al tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. Se utilizó dos cuestionarios validado y confiable para recoger la información primaria sobre cada una de las variables de investigación. La conclusión principal es que existe una asociación correlativa positiva muy fuerte de 0,917 puntos entre la motivación laboral y el trabajo en equipo.

Palabras Claves: Motivación Laboral, Trabajo en Equipo.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Labor Motivation and its relationship with the Teamwork of the Administrative Personnel of the Environment and Sanitation Management of the Provincial Municipality of Hualgayoc 2020", has the general objective of determining the relationship between labor motivation and teamwork in the administrative staff of the Environment and Sanitation Management of the Provincial Municipality of Hualgayoc, 2020. It was carried out with a non-probabilistic sample for convenience, consisting of 124 administrative workers. The study corresponds to the type of applied research, correlational level, cross-sectional and non-experimental design. Two validated and reliable questionnaires were used to collect primary information on each of the research variables. The main conclusion is that there is a very strong positive correlative association of 0.917 points between work motivation and teamwork.

Key Words: Labor Motivation, Teamwork.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo del personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020; para la recolección de información se realizó una encuesta a los 124 colaboradores de la Gerencia. La investigación está conformada por los siguientes capítulos:

Capítulo I: en el presente capítulo se da a conocer respecto al Planteamiento del Problema, en el cual se detalla sobre la descripción de la realidad problemática, definición del problema, justificación, los objetivos de la investigación, hipótesis y la operacionalización de las variables.

Capítulo II: se detalla el Marco Teórico, en el cual se dará a conocer sobre los antecedentes de la investigación, que consiste en internacionales, nacionales y locales, relacionadas a la motivación laboral y trabajo en equipo; también se desarrolla las teorías que sustentan la investigación, bases teóricas.

Capítulo III: se desarrolla la metodología de la investigación, diseño de investigación, unidad de análisis, población, muestra, técnicas de investigación para la recolección de datos y el instrumento utilizado.

Capítulo IV: se da a conocer referente a la discusión e interpretación de resultados de la investigación.

Capítulo V: se encuentran las conclusiones y recomendaciones, en donde se dan a conocer los datos más relevantes del estudio de investigación.

1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar las metas propuestas. La motivación es un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. Es un tema de interés para todas las especialidades, porque lo utilizan el psicólogo, el filósofo, el educador, etc. Por ejemplo: el jefe, que necesita “hacer que su gente haga”; el vendedor, que se empeña por despertar en los clientes la voluntad de comprar; el padre de familia, que espera conseguir buenos resultados de sus hijos. Si se aplica al ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha, que estima su trabajo, lo disfruta atendiendo a sus clientes y, si eso no es posible, al menos lo intentará.

Sobre la motivación relacionada con los responsables de ventas, Barnard (2006) citado por Valderrama (2015, p.127) indica que “hay que motivar a los empleados, para que quieran y puedan desempeñarse satisfactoriamente en su trabajo; la motivación laboral es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial” (p.11), debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios depende, en gran parte, de las personas que los brindan.

Asimismo, el estudio de las condiciones socio laborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años. Por ejemplo, la psicología

organizacional considera que las condiciones socio laborales juegan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo de la institución. Los equipos de trabajo se han popularizado hoy, porque se los considera como una manera de producir cuanto se pueda, al menor tiempo posible. Pero estos equipos no son simplemente una forma de organización humana para hacer tareas. De allí que, en los últimos, años se ha difundido la creencia de que trabajar en equipo es una metodología que arroja resultados superiores a trabajar en forma individual, y aparecen como formas de trabajo capaces de dar respuesta a diversas necesidades.

Pero la clave para entender la esencia de esta modalidad, está en considerar a las personas como el recurso más importante con que cuenta la organización. Porque es en las personas en quienes habrá que confiar el uso de sofisticados equipos, espacios físicos, imagen empresarial, dinero y cuanto bien o recurso cuente la institución para su funcionamiento. De su creatividad, capacidad de innovación, accionar cotidiano y sus relaciones interpersonales, depende el éxito de la empresa.

Los equipos aportan a las instituciones beneficios importantes como creatividad, motivación, apoyo a las personas en procesos de cambio, flexibilidad laboral, eliminación de despilfarros, desarrollo de habilidades para detectar y resolver problemas, fluidas relaciones internas, mayor compromiso y menor rotación de personas y demás que luego se transformarán en mayores utilidades, mayor calidad, mayor competitividad, mayor productividad y mejor satisfacción del servicio que prestan.

En la presente investigación se ha pretendido identificar la relación existente entre la Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en el Personal Administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, puesto que, es una entidad pública que se encarga de liderar, promover y participar en la ejecución del proceso de desarrollo conjuntamente con los actores institucionales (públicos y privados) y de las organizaciones sociales y productivos de la localidad, de tal manera alcance la visión y los objetivos estratégicos planteados.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos:

- a. ¿Cuál es la relación entre las expectativas y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc?
- b. ¿Cuál es la relación entre las expectativas y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc?
- c. ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc?
- d. ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Todos en algún momento de nuestra vida, o de nuestra carrera laboral, hemos tenido que formar parte de un equipo, con mejores o peores resultados. En determinadas circunstancias, nos encontramos en lo que podríamos llamar simplemente "grupos" de trabajo. Existen muchas teorías de la motivación. El porqué de nuestra investigación radica en el estudio del contenido de las teorías de la motivación propuestas por Herzberg (1966), Alderfer (1972) y McClelland (1961).

Dicho conocimiento, nos permitió saber con cuál de las teorías de la motivación trabaja el personal administrativo y cuál es la ubicación general de los trabajadores en la Pirámide Maslow (1954). Por su parte, el trabajo en equipo se fundamentó en la Teoría de los Roles de Meredith Belbin (1926) que permitió verificar los roles que desempeñan los trabajadores de la gerencia. El conocimiento de estos temas nos permitió describir al personal de la muestra en cuanto a sus impulsos, tendencias, deseos y necesidades, para el cumplimiento óptimo en la realización de sus actividades administrativas en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

Asimismo, se considera que el presente estudio, posibilita la utilización de métodos y técnicas investigativas que pueden servir para que otros investigadores desarrollen trabajos con las mismas o semejantes características. Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acudió a la formulación de instrumentos para medir la variable independiente "la motivación" y su relación

con la variable dependiente “trabajo en equipo del personal administrativo”. Estos instrumentos fueron elaborados y aplicados, siendo filtrados mediante el juicio de expertos para luego, ser tamizados mediante la validez y confiabilidad.

A través de la aplicación de los instrumentos de medición y su procesamiento mediante un software, se buscó conocer el grado de motivación al realizar sus actividades de trabajo en equipo el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

Finalmente, los resultados de la investigación fueron puestos a consideración de las autoridades de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc y éstas serán las que tomen las decisiones adecuadas a favor de un adecuado trabajo en equipo del personal administrativo de las diferentes Gerencias que existen en la entidad.

Por otro lado, el presente trabajo de investigación se justificó por:

1.3.1. Justificación Teórica:

El presente trabajo de investigación se justificó por estudiar dos variables muy importantes para la buena gestión de cualquier organización, en este caso por tratarse de una entidad Pública que tiene funciones sociales, la motivación se argumentó por las teorías de Maslow, Herzberg y McClelland; asimismo el trabajo en equipo se explica mediante la teoría de Roles de

Meredith Balbín, las cuáles fueron analizadas de manera detallada con el objetivo de actualizar y aportar conocimientos para el desarrollo de la Organización y del personal que lo conforman.

1.3.2. Justificación Metodológica:

En el presente trabajo de investigación hemos realizado el diagnóstico de la relación que existe entre motivación laboral y trabajo en equipo del personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, mediante la aplicación de encuestas a los trabajadores de dicha Gerencia. Además, conoceremos la disponibilidad de cada trabajador para realizar trabajo en equipo mediante la aplicación de una encuesta.

1.3.3. Justificación Práctica:

Aporta un beneficio para la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, puesto que, se está buscando obtener mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos, teniendo una mejor relación entre compañeros de trabajo y poder trabajar en conjunto, además de brindar una mejor atención a la población.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Establecer la relación entre las expectativas y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.
- Establecer la relación entre las expectativas y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Hipótesis General

Existe una relación positiva entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020.

1.5.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe una relación positiva entre las expectativas y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.
- b) Existe una relación positiva entre las expectativas y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.
- c) Existe una relación positiva entre las condiciones laborales y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.
- d) Existe una relación positiva entre las condiciones laborales y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Motivación laboral	Es el impulso que hace que una persona se pueda sentir satisfecha en el lugar donde se encuentra y hace que el colaborador desee seguir con participación y dar de su esfuerzo dentro de la organización Robbins, S., & Coulter, M., (2007).	Expectativas Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Logro • Reconocimiento • Remuneraciones • Incentivos • Metas • Académicas • Institucionales • Empatía • Confianza • Comunicación 	Encuesta
Trabajo en equipo	Es el conjunto de personas que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas Landy, F. & Conte, J., (2005).	Liderazgo Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones • Comportamiento • Organización • Comunicación • Confianza • Identificación • Responsabilidad • Eficacia • Participación • Decisión 	Cuestionario

Fuente: Elaborada por las Autoras.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel Internacional

Betancourt, (2016) en su revista científica titulada “*Caracterización del Trabajo en Equipo del Área de Servicios Generales de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas*”. Se realizó un estudio descriptivo - cuantitativo en el área de Servicios Generales. La población estuvo conformada por los 22 trabajadores del departamento de Servicios Generales, autoridades, directores de escuelas, personal administrativo y docentes tutores. Utilizamos como métodos y técnicas para la investigación el análisis y síntesis, el dialéctico, la observación y la entrevista. Los resultados demostraron que el 68,7% de los entrevistados observaron a los miembros del área de Servicios Generales medianamente comprometidos con el trabajo en equipo. Los factores que más influyen en el adecuado trabajo en equipo son la falta de compromiso institucional y la no existencia de una comunicación efectiva. Se concluye que el personal de Servicios Generales de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas es bueno, pero se evidencia una comunicación poco eficiente y una falta de coordinación en los miembros del equipo, que ayuden a optimar el tiempo y los recursos.

Barrios, et al. (2019) en su artículo titulado *Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en el Sector Público de Panamá*, de la Universidad Latina de Panamá concluyen que en su investigación fue analizar los elementos que influyen en la motivación laboral y el trabajo en equipo en el sector público. La metodología fue descriptiva no experimental de campo, la encuesta fue llevada a cabo en el sector público panameño en instituciones como la Asamblea Nacional, la Caja de Seguro Social, Presidencia de la República y Corte Suprema de Justicia. El instrumento utilizado fue una encuesta validada bajo el juicio de 3 expertos sobre trabajo en equipo e indicadores de motivación quienes realizaron recomendaciones para generar la versión final; diseñada por la autora Frassati (2018), de respuestas tipo escala Likert y con un coeficiente de confiabilidad de rtt de 0.91. La técnica de muestreo utilizada fue el no probabilístico intencional, arrojando una muestra de 80 sujetos encuestados en las instituciones públicas. Mediante los resultados se identificó cuáles aspectos se deben trabajar en sector público con respecto a la motivación. Entre las evidencias obtenidas se demostraron aspectos importantes que influyen en la motivación del empleado tales como buena remuneración, líderes que recompensan sus labores, equipos con buen índice de colaboración, los cuales si no son tratados pueden afectar el rendimiento y el amor al puesto que ejercen. Entre las conclusiones se puede decir que las instituciones públicas panameñas poseen un rango positivo en cuanto a la motivación de sus colaboradores y con ciertos rubros a mejorar, pero esto ya será parte de las siguientes administraciones del país.

2.1.2. A nivel Nacional

Almeida, (2018) en su tesis de pregrado “Motivación Laboral y Satisfacción en los Trabajadores de la Empresa Wong S.A. Lima-2016”, en la Universidad Autónoma del Perú sostiene que la motivación laboral, así como la satisfacción de los colaboradores es de vital importancia para lograr alcanzar las metas de la organización mediante estrategias a tomar. Esta investigación busca realizar el análisis de la relación existente entre motivación laboral y la satisfacción, con la participación del personal logístico de la empresa Wong.S.A. del distrito de Lima-2016. El instrumento usado en la presente investigación es el cuestionario, respecto a la variable motivación laboral tiene un cuestionario de 26 preguntas en base a la escala de Likert ,teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables, el instrumento tiene un valor de significancia de 0,00, un nivel de confianza de 0,964.por otro lado, la variable satisfacción tiene un cuestionario de 37 preguntas en base a la escala de Likert teniendo en cuenta las 7 dimensiones del cuadro de operacionalización de variables, el instrumento tiene un valor de significancia de 0,00, un nivel de confianza de 0,946. La presente investigación es de tipo descriptiva de corte transversal con un diseño descriptivo-correlacional, siendo su principal propósito describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La población estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa Wong, los cuales son una muestra censal a quienes se aplicó el cuestionario, en la prueba de hipótesis el grado de significación de las variables es 0.00, el cual permitió aceptar la hipótesis alterna: sí existe correlación entre ambas variables, de tal manera que, a mayor sea la motivación laboral, mayor será la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016.

Machuca,(2019) En su tesis de Maestría titulada “*Motivación Laboral de los Empleados de la Municipalidad de Comas – 2018*” de la Universidad César Vallejo concluye en determinar el nivel de Motivación Laboral de los Empleados de la Municipalidad de Comas - 2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 150 empleados. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre la variable en estudio, el instrumento de recolección de datos fue validado por expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,855 para la variable motivación laboral. De acuerdo con los resultados estadísticos que se obtuvieron en relación al objetivo general de determinar el nivel de motivación laboral se encontró que 10.67 %, de empleados manifestó tener

una baja motivación en tanto el 88.67%, afirmó tener una moderada motivación y el 0.67%, tiene una alta motivación.

Arroyo, U. & Benancio, W., (2018) En su tesis de maestría “*Trabajo en equipo y Productividad Laboral en la I.E. N° 32399 Huamalíes 2018*”, de la Universidad César Vallejo. Concluyen que la investigación fue de determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y productividad laboral en la Institución Educativa N° 32399 Huamalíes 2018. El tipo de investigación es no experimental descriptivo, con el diseño correlacional transversal, teniendo como población a 24 docentes y la muestra por conveniencia a 10 docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 32399 de Huamalíes. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, aplicados uno por cada variable teniendo en cuenta las dimensiones, indicadores e ítems, que fueron validados por tres expertos en investigación, el grado de confiabilidad es de 0,851 determinado mediante Alfa de Cronbach resultando confiable; del mismo modo para el procesamiento de datos se utilizó el programa Microsoft Excel y SPSS V22, cuyos programas nos sirvieron para el análisis de datos que se realizaron de manera descriptiva e inferencial. Se obtuvo como resultado que no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad laboral en la Institución Educativa “N° 32399 Huamalíes – 2018; debido a que el nivel de significancia es de 0,358 cantidad mayor a 0,05, por la que se acepta la

hipótesis nula; y como el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,326, se tiene una correlación positiva media.

2.1.3. A nivel Local:

Arana, (2020) En su tesis de Pregrado titulada “*Relación de la Motivación Laboral con el Clima Organizacional en la empresa Hotelera Costa del Sol-Cajamarca 2019*”. Concluye que las empresas hoteleras deben tener la capacidad de una buena motivación laboral para tener un efectivo clima organizacional y así potenciar el capital humano.

El propósito de la investigación es determinar la relación de la motivación laboral con el clima organizacional en la empresa Hotelera Costa del Sol-Cajamarca, 2019. El tipo de investigación fue correlacional de diseño no experimental, siendo una población de 69 colaboradores. Los resultados indican una correlación positiva, también la significación aproximada (Sig. Aprox. = 0,00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,01$). Podemos confirmar que existe relación de la motivación laboral con el clima organizacional en la empresa Hotelera Costa del Sol-Cajamarca, 2019. También el 73,9% de los colaboradores estuvieron totalmente de acuerdo con el clima organizacional. Respecto a la dimensión estructura un 66% de los colaboradores se encuentra de acuerdo con la empresa hotelera, en cuanto a la responsabilidad individual el 62% de los colaboradores se encontró

totalmente de acuerdo, en remuneraciones el 56,5% de los colaboradores se encontraron de acuerdo con la empresa hotelera, para el riesgo toma de decisiones el 50,7% de los colaboradores se encontraron de acuerdo, para el apoyo el 50,7% de los colaboradores se encontraron de acuerdo y respecto a la dimensión de tolerancia al conflicto el 46,5%.

Armanza, J. & Dávila, M.,(2019) En su tesis de Pregrado titulada “*Relación entre la Motivación Laboral y la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Caxamarca Gas S.A. Cajamarca en el año 2017*”. La presente investigación, tiene como objetivo general determinar la relación entre el nivel de la motivación y el nivel de evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Caxamarca Gas S.A. Cajamarca en el año 2017. El tipo de investigación es básica, transversal correlacional. Se trabajó con una población de 25 colaboradores a los cuales se les aplicó una hoja censal, la que consta de 40 ítems, 23 que pertenecen a la variable motivación laboral y los 17 restantes a la evaluación del desempeño laboral. Para evaluar el grado de satisfacción de cada colaborador en cuanto a los ítems propuestos se utilizó la escala de Likert donde 5 es siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca. Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que existe una relación directa significativa entre ambas variables de estudio lo que a su vez indica que a mayor motivación laboral mayor será el resultado de la evaluación del desempeño laboral, afirmación que respalda el coeficiente de Pearson con

un (0.705). El Chi2 de (0.013) nos indica que se acepta la hipótesis, puesto que es menor que el nivel de significancia de 5%. En cuanto al nivel de motivación se encontró que el 60% de los colaboradores de la empresa CAXAMARCA GAS S.A. muestra un nivel alto de motivación laboral, mientras que el 12% se encuentra en un nivel bajo de motivación y en la variable Evaluación del desempeño laboral el 72% se encuentran en un nivel alto, mientras el 16% en un nivel bajo. Palabras clave: Evaluación del desempeño, motivación laboral.

2.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. La Motivación

Diversos autores han intentado realizar una tipología de cuáles serían las necesidades que posibilitarían la movilización de una persona. A continuación, se describe las teorías de la motivación según (Academia.edu, (2020), que servirán de soporte científico a la investigación:

- a) **A. Maslow.** Manifiesta que la motivación se basa en las necesidades básicas, las cuales se ordenarían según una jerarquía. De tal manera que unas serían más prioritarias que otras, y sólo cuando estuvieran cubiertas las inferiores se podría ir ascendiendo. Maslow (1954) destaca las siguientes:

- **Necesidades fisiológicas.** Están en la base de la pirámide y son las que tienen más fuerza. Los seres humanos necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar. Una persona que careciera de alimento, seguridad, amor y estima, probablemente, sentiría con más fuerza el hambre física antes que cualquier otra necesidad.
- **Necesidades de seguridad.** En general, todos tenemos tendencia a la estabilidad, a organizar y estructurar nuestro entorno. No es fácil vivir permanentemente a “la intemperie” y de ahí que busquemos mínimos que nos den seguridad.
- **Necesidades de amor, sociales.** Una vez cubiertas las necesidades anteriores, surgirán las de afecto, sentido de pertenencia, etc. Somos “animales sociales” y necesitamos relacionarnos con los demás para poder desarrollarnos como personas.
- **Necesidades de estima.** Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismos, de respeto o de autoestima, que implica también la estima de otros. Sólo se activará esta necesidad si lo más básico está relativamente cubierto.

- **Necesidades de autorrealización.** El proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. Esta necesidad se caracterizaría por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona.

b) **F. Herzberg (1966)**, a partir de una muestra de 1685 trabajadores de diversas disciplinas y niveles directivos, llegó a la conclusión de que los factores que contribuyen a la satisfacción son distintos e independientes de las variables que tienden a provocar insatisfacción. De ahí que describiese dos tipos de factores relacionados con la motivación:

- **Factores higiénicos o ergonómicos**, que son aquellos que evitan el descontento. Es decir, si no están presentes provocan insatisfacción, pero no son por sí motivadores. Están relacionados con el entorno del puesto de trabajo: el salario, el estatus, la seguridad, las condiciones laborales, el control, etc.
- **Factores de crecimiento o motivadores**, que son los que auténticamente motivan. Se refieren al contenido del puesto de trabajo: el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción, etc.

c) **D. McClelland.** Su objetivo será describir cuáles son las necesidades que auténticamente movilizan a las personas en relación con su superación personal. Según McClelland (1961) se distinguen tres tipos de necesidades:

- **Necesidad o motivación de logro.** Sería la tendencia a vencer obstáculos, realizar nuevos retos y superar las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible. De esta manera, líderes políticos, ejecutivos de empresas, deportistas, se caracterizarían por una alta necesidad de logro.
- **Necesidad de afiliación o social.** Se refiere a la necesidad de afecto e interacción con los demás.
- **Necesidad de poder.** Necesidad de controlar y ejercer influencia sobre otros.

2.2.2. Trabajo en equipo

Teoría de los Roles de Meredith Belbin

Los integrantes de un equipo tienen tendencia a presentar uno o dos roles preferidos de forma habitual, los cuales están influenciados por factores de la personalidad, comportamientos aprendidos y capacidades técnicas;

también influyen los valores que tenemos y la experiencia que hemos acumulado a lo largo de nuestro ciclo vital.

Meredith Belbin: Psicólogo inglés (1926), en su teoría de los roles plantea que, actuamos de acuerdo a experiencias y motivaciones. Como resultado de sus investigaciones, se definen nueve roles de equipo y la presencia de los cuales dentro del mismo no exige que esté compuesto necesariamente por nueve personas, ya que cada persona puede representar más de un rol. Compartir roles de equipo provoca un mayor entendimiento entre las personas y que las expectativas sean más reales. Los equipos y los individuos se benefician del conocimiento de todos, lo cual permite una mayor adaptación al medio, ya que el ser humano tiene una particular tendencia a “comportarnos, contribuir y relacionarnos socialmente”.

Se plantea que los roles de equipo se desarrollan, maduran e incluso pueden modificarse con la experiencia y formación. Como resultado de sus observaciones distinguió tres tipos de equipos de trabajo: orientados por la acción, por las personas y por el cerebro. Los roles se agrupan en tres categorías fundamentales:

- **Roles de acción:** Impulsor (IS) Implementador (ID), Finalizador (FI).
- **Roles sociales:** Coordinador (CO), Investigador de Recursos (IR), Cohesionador (CH).

- **Roles mentales:** Cerebro (CE), Monitor Evaluador (ME), Especialista (ES).

2.3. BASES TEÓRICAS

2.3.1. Definición de la Motivación

Sum (2015) en Cubas, 2016, (pág. 24) afirma que los impulsos de un individuo son causados por estímulos que pueden provenir externamente o internamente. La manera de cómo motivar a un individuo no es la misma para todas las personas, depende de las necesidades que éstas tengan, sus preferencias, creencias, valores, y muchas otras características que influyen en la satisfacción laboral.

El proceso para la motivación inicia en la identificación de las necesidades que tiene una persona, las incomodidades y problemáticas que presenta y su comportamiento.

Newstrom, (2011), manifiesta que la motivación laboral es la fuerza que tienen los colaboradores para lograr metas u objetivos, pero la motivación es provocada por diferentes factores tanto externos o en la organización. Los colaboradores tienen diferentes preferencias en tres elementos de la motivación los que son la dirección y enfoque de la conducta, el nivel del esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

2.3.1.1. Importancia de la motivación

La motivación en una organización, según Cubas, 2016, (pág. 31), es una táctica imprescindible para las organizaciones, basadas en satisfacer a sus colaboradores con estímulos que modifiquen su comportamiento mejorando su desempeño laboral, el que una organización tenga colaboradores con un nivel alto de motivación permite que éstos puedan desarrollar adecuadamente sus funciones y actividades beneficiando a la empresa, la cual podrá obtener resultados positivos respecto a sus objetivos, además de ello no solo beneficiará a la empresa, sino también tendrá repercusiones positivas en los colaboradores, debido a que lograrán sus metas, sintiéndose productivos y pueden incrementar sus remuneraciones.

Para que el colaborador se sienta motivado, la organización debe implementar diferentes estrategias que permitan mejorar la productividad de los colaboradores, como por ejemplo el brindar reconocimiento a sus logros, capacitarlos en los procesos donde existen problemáticas, o beneficios monetarios. Así como también otro factor de satisfacción es el cómodo lugar de trabajo, es decir que sea ergonómica y tenga una adecuada higiene, teniendo en cuenta los recursos, el mobiliario, entre otros.

2.3.1.2. Factores motivadores:

a) La consecución de logros. - Llegar a alcanzar los objetivos de la tarea es para Herzberg el elemento motivador más importante. Las características de la tarea. - Entre los atributos motivacionales encontramos:

- El interés que despierta en el trabajador, es decir, si le gusta por sí misma.
- La variedad de la tarea, en cuanto evite la rutina y la monotonía.
- La posibilidad de que el trabajador pueda contemplar la tarea en su totalidad, desde que empieza hasta que termina.
- La importancia que la tarea tiene en el contexto social.

b) La autonomía e independencia en el trabajo que con lleva la sensación de libertad, la necesidad de tomar decisiones y la responsabilidad respecto a la tarea. Esto suele aumentar la autoestima y autorrealización.

c) La implicación de conocimientos y habilidades. En general, resulta motivadora una tarea que para el trabajador supone un reto de una dificultad intermedia.

d) Retroalimentación y reconocimiento, definida la primera como el grado en que la actividad laboral requerida por el trabajo proporciona al individuo información clara y directa sobre la eficacia de su ejecución Hackman y Oldham, (1980), en referencia a la información desde el propio trabajo y entendido el reconocimiento como información sobre la consecución de los objetivos recibida desde la dirección.

2.3.1.3. Dimensiones de la motivación

a) **Expectativas:** Según el autor Víctor Vroom (1964), publicó su libro *Work and Motivation*, en el cual presenta un modelo matemático de la teoría de las expectativas, esta “afirma que la fuerza de una tendencia a actuar en determinada forma depende de la fuerza de la expectativa de que el acto esté seguido por un resultado determinado y de lo atractivo de ese resultado para el individuo”, Stephen, 1996, (p. 230). A través de este estudio se ha logrado relacionar la conducta con la expectativa, originando la motivación, la cual el autor la define como “un proceso que controla la elección de las formas alternativas de control sobre la actividad voluntaria. Desde su punto de vista, la mayoría de las conductas están bajo el control voluntario de la persona y motivadas por ésta” Gibson, (1996, p. 213).

En la presente investigación, las expectativas se componen de los siguientes indicadores:

- **Metas:** Formulación de los objetivos organizacionales: la empresa escoge los objetivos globales que pretende alcanzar a largo plazo y define el orden de importancia y de prioridad de cada uno en una jerarquía de objetivos.

 - **Remuneraciones:** es el proceso que influye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo.

 - **Incentivos:** aumentan la consciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en el que se desempeña, incrementan el espíritu de equipo y destacan el desempeño excelente, dando así valor a la organización.
- b) Condiciones de trabajo:** según Chiavenato (2007, p. 334), señala que las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo.

En la presente investigación, las condiciones laborales están compuestas por los siguientes indicadores:

- **Empatía:** Percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva. Goleman (1996), plantea cinco (5) sub aptitudes: comprender a los demás, a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y conciencia política.
- **Confianza:** es la base de la comunicación y la comunicación es uno de los pilares de una buena administración de las organizaciones. La confianza o falta de confianza o desconfianza es uno de los temas del liderazgo en las organizaciones cada vez más estudiados.
- **Comunicación:** es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social"

2.3.2. Definición de Trabajo en Equipo

S. & J, (1996:233) citado en García, (2015, pág. 38), el trabajo en equipo conlleva tener una tarea en común que logra motivar a sus miembros, a coordinar esfuerzos y cumplir con los objetivos planteados. Por otro lado,

existe una complementariedad de las tareas que realiza cada individuo, pero teniendo presente el objetivo que fue determinado en conjunto. También, se tiene consciencia del compromiso asumido por los integrantes del grupo para cumplir con la tarea y de las responsabilidades que se distribuyen. Por lo tanto, es importante dejar claro, desde el enfoque administrativo, su diferencia con el concepto de grupo.

2.3.2.1. Tipos de Equipos

Los tipos de equipos de trabajo, según Chiavenato, (2009, págs. 233-234), describe los principales:

- a) **Los equipos funcionales cruzados:** compuestos por personas procedentes de distintas áreas de la compañía (marketing, producción, finanzas, ingeniería) y que se forman para alcanzar un objetivo específico por medio de la mezcla de competencias. Casi siempre son designados.

- b) **Los equipos de proyectos:** formados por especialistas que buscan diseñar un nuevo producto o servicio. La designación de los participantes se basa en su habilidad para contribuir al éxito. El grupo por lo general se desbanda una vez terminada su tarea.

- c) **Los equipos autodirigidos:** compuesto por personas altamente preparadas para desempeñar un conjunto de tareas interdependientes dentro de una unidad natural de trabajo. Los miembros usan el consenso en la toma de decisiones para desempeñar el trabajo, resolver problemas o lidiar con los clientes internos o externos.

- d) **Los equipos de fuerza de tarea:** designados para resolver de inmediato un problema. La fuerza de tarea es la responsable de un plan de largo plazo para resolver un problema, que puede incluir la implantación de la solución propuesta.

- e) **Los equipos para mejorar los procesos:** son un grupo de personas experimentadas de diferentes departamentos o funciones que se encargan de mejorar la calidad, reducir costos, incrementar la productividad de los procesos que afectan a todos los departamentos o funciones involucrados. Los miembros suelen ser nombrados por la gerencia.

2.3.2.2. Competencias necesarias de un equipo

Mangerison y McCann (1995) citados por Chiavenato, (2009, págs. 235-236) plantean el equipo como un círculo que sugiere nueve

factores de desempeño que deben estar presentes en todo equipo, a saber:

a) La asesoría: es un factor que se refiere a brindar y recibir información. Cada miembro debe comprobar lo que hacen otros en su actividad y asegurarse de que se emplean las mejores prácticas. La información se obtiene por medio de informes, reuniones, artículos, libros o hasta en conversaciones con otras personas. El asesor también es llamado e informado y se encarga de que todos los miembros del equipo sean informados a efecto de que puedan analizar las situaciones y tomar las decisiones correctas.

b) La innovación: es el factor que se refiere a la creación y la experimentación de nuevas ideas. La innovación es un aspecto clave del trabajo en equipo e implica la forma de hacer las cosas. La innovación es esencial para la mejora continua del trabajo en equipo.

El innovador aporta creatividad al equipo, nuevas ideas y nuevos conceptos. Si las personas no se actualizan en sus prácticas, la estructura de costos aumenta y perjudica la competitividad.

- c) **La promoción:** es un factor que se refiere a la identificación y la exploración de oportunidades. Para desempeñar su trabajo, las personas deben obtener recursos (dinero, equipo, etc.). para ello necesitan vender lo que hacen a otras personas. Los recursos para implantar nuevas ideas sólo se obtienen si el equipo consigue persuadir e influir en las personas en niveles más altos de la organización. El promotor también es llamado explorador y toma las nuevas ideas y conceptos del innovador y los vende adentro y afuera de la organización.
- d) **El desarrollo:** es el factor que se refiere a la evaluación y la prueba de la posibilidad de aplicar nuevos enfoques. El desarrollo asegura que las ideas se moldeen y configuren para satisfacer las necesidades de los clientes o los usuarios. El desarrollo asegura que se hace lo posible, a pesar de las restricciones que existen en la organización.
- e) **La organización:** es el factor que se refiere al establecimiento y la implantación de las formas de trabajar. Se deben definir objetivos claros e implantar las acciones necesarias para asegurar resultados en tiempo y costo. El organizador hace hincapié en la acción y provoca que las cosas sucedan de manera que todos sepan lo que deben hacer, cómo y cuándo.

f) La producción: se refiere a la conclusión y la entrega de resultados. A partir de la definición de los planes y de su ejecución, el equipo se concentra en la producción. Esta actividad se enfoca en entregar el producto o el servicio de forma regular y sujeto a las normas de la eficiencia y la eficacia. El productor es una persona práctica que lleva las cosas hasta el final. Su fuerza radica en ejecutar los planes y en alcanzar las metas y los resultados de forma ordenada y controlada.

g) La inspección: es el control y la auditoría de los sistemas de trabajo. Las verificaciones regulares de las actividades como auditoría de la calidad de los productos, servicios y procesos, los análisis financieros, la evaluación de costos, la seguridad, la productividad, etc. Son esenciales para asegurar que se eviten errores. El inspector llamado controlador es una persona reflexiva y analítica que se concentra en los detalles del trabajo con cuidado y meticulosidad.

h) El mantenimiento: es el factor que se relaciona con salvaguardar las normas y los procesos. Todo equipo debe sujetarse a normas y mantener procesos de trabajo eficaces y puede fallar si los procesos no fueran verificados y mantenidos regularmente.

i) **La vinculación:** es el factor que se refiere a la coordinación y la integración del trabajo de los miembros del equipo. El vinculador, o nexos, asegura que todos los miembros trabajen en conjunto y que hagan la diferencia entre un grupo de individuos y un equipo sumamente eficiente y eficaz. Cubre la vinculación de las personas y la de las tareas.

2.3.2.3. Características del equipo de trabajo

Chiavenato, (2009, pág. 237) Sostiene que, para alcanzar la plena eficiencia, el gerente debe tener cuidado que el equipo de trabajo posea las características siguientes:

a) **Objetivos claros:** tanto la misión como los objetivos del equipo de trabajo se deben definir con claridad y ser aceptados por todos los miembros. Asimismo, el objetivo individual de cada miembro del equipo también debe ser apoyado por el equipo entero. Uno debe ayudar al otro.

b) **Percepción integrada:** los participantes del equipo deben tener una percepción conjunta y coherente de la situación en la que se encuentran. La percepción integrada ayuda a visualizar los problemas, definir sus propósitos e integrar sus actividades.

- c) **División del trabajo grupal:** los miembros del equipo se deben designar para sus posiciones de acuerdo con sus propensiones, habilidades, competencias y tipo de personalidad. Esta distribución de papeles y de posiciones es fundamental. Deben estar totalmente claros en cuanto a sus papeles para desempeñar sus actividades con las mejores competencias.

- d) **Decisiones conjuntas:** un equipo debe evitar formalidades y burocracia. La comprensión se debe alcanzar por medio de la discusión y el consenso espontáneo entre los miembros para que las decisiones sean en colaboración y evitar conflictos.

- e) **Liderazgo compartido:** las funciones del liderazgo del equipo deben pasar de una persona a otra, de acuerdo con la situación, las necesidades del equipo y de los miembros.

- f) **Nuevas ideas para la solución de problemas:** el equipo acepta el desacuerdo como una manera de discutir nuevas ideas y de resolver sus asuntos de manera creativa e innovadora.

- g) **Evaluación de la eficacia:** el equipo debe evaluar continuamente su desempeño, cómo realiza las tareas y las actividades, cómo alcanza las metas y cómo construye y mantiene relaciones eficientes entre los miembros.

2.3.2.4. Dimensiones del trabajo en equipo

a) **Liderazgo:** El liderazgo según Chiavenato, (2009, págs. 314-315), define al liderazgo como “una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana”. Añade que es un fenómeno social, cuya influencia ocurre en grupos de trabajo, en los que opera como “fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad”. En la presente investigación, el liderazgo se compone de los siguientes indicadores:

- **Organización:** los seres humanos tienen que cooperar unos con otro, por sus limitaciones individuales y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella.

- **Decisiones:** es cuando un gerente toma una decisión o cuando el costo de buscar y evaluar las alternativas es bajo, el modelo

racional proporciona una descripción moderadamente precisa del proceso de decisión.

b) **Compromiso institucional:** es el grado en que un trabajador se identifica con una organización en particular y las metas de ésta y desea mantener su relación con ella.

- **Eficacia:** es el logro de los objetivos previstos mediante los recursos disponibles.
- **Responsabilidad:** es la obligación gerencial que una organización asume de tomar acciones que protegen y mejoran el bienestar de la sociedad y los intereses organizacionales específicamente.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Equipo:** Grupo de personas organizado para una investigación o servicio determinados (Diccionario RAE, 2020).
- **Motivación:** se refieren a las fuerzas dentro de cada persona que la conduce hacia un determinado comportamiento Chiavenato, (2009, pág. 123).

- **Organización:** Entidad social compuesta por personas y recursos, estructurada y orientada deliberadamente hacia un objetivo común Chiavenato, (2009, pág. 21).
- **Trabajo:** es toda actividad humana dirigida a la transformación de la naturaleza con el propósito de satisfacer una necesidad. Se trata de uno de los factores de producción para los economistas, junto con la naturaleza y el capital Chiavenato, (2009, pág. 67).
- **Trabajo en equipo:** es un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias Robbins, S., & Coulter, M.,(2007).

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA
INVESTIGACIÓN

3.1. POBLACIÓN, MUESTRA Y UNIDAD DE ANÁLISIS

3.1.1. Población

La población de la presente investigación está conformada por el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, por el total de 124 trabajadores.

3.1.2. Muestra

Es una muestra no aleatoria por conveniencia que se realizó a través del método del censo constituido por 124 trabajadores de la Gerencia que han sido encuestados, por lo tanto, la muestra resulta ser igual a la población.

3.1.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis de la presente investigación es cada uno de los trabajadores que forman parte de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, para determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y Trabajo en Equipo.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo porque tiene como propósito determinar el grado de correlación entre las variables de investigación y que finalmente fueron expresadas estadísticamente en números. El enfoque cuantitativo parte del supuesto que “en potencia todos los datos son cuantificables” Kerlinger, (2002). Para ello se apoya en los fundamentos del positivismo y de la ciencia nomotética (establecimiento de leyes universales) cuya tendencia es hacia la concentración del análisis en las manifestaciones externas de la realidad.

La investigación es aplicada porque está orientada a usar las características del conocimiento científico básico, puro o fundamental, incluyendo el uso de las técnicas de muestreo y las deducciones consiguientes acerca de la población de trabajadores administrativos que fueron analizados. Best, (1982), señala que el propósito de este tipo de investigación es mejorar un producto o proceso: probar concepciones teóricas en situaciones reales. Este autor afirma que la mayor parte de la investigación pedagógica es aplicada, ya que ello intenta desarrollar generalizaciones acerca de los procesos de enseñanza – aprendizaje, de la metodología usada y de los materiales didácticos.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

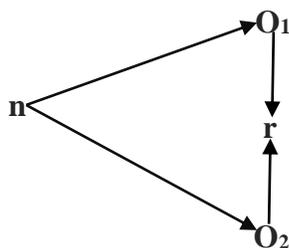
El nivel de la investigación es descriptiva y correlacional:

Descriptiva: Porque permitió ordenar los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos con el fin de analizar el objeto de estudio. Según Best (1982) “la investigación descriptiva consiste en la mera recogida y tabulación de los datos, para interpretar el significado o importancia de los hechos y así, combinar con la comparación o el contraste, la clasificación, el análisis y la interpretación de datos”.

Correlacional. La investigación determinó el grado de relación o asociación no causal entre la motivación y el trabajo en equipo. Hernández, (2007), señala que los estudios correlacionales miden o evalúan cada variable presuntamente relacionada y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se ubica en el diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable independiente para ver sus efectos en la variable dependiente, tal como señala Hernández, (2007) “Estos diseños describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Trata descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean puramente correlacionales o relaciones causales”. Asimismo, se empleó el sub diseño correlacional con la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables.



Donde:

n: Muestra.

r: relación entre las dos variables de estudio.

O₁: Observación de la variable motivación.

O₂: Observación de la variable trabajo en equipo.

3.5. ÁREA DE INVESTIGACIÓN.

Luego de la revisión de documentos académicos y registros que fomentan la investigación en pre grado, comprendiendo el problema de investigación; el presente estudio se sitúa en las ciencias administrativas, área de recursos humanos, línea de comportamiento organizacional.

3.6. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

a) **Hipotético – deductivo:** Se planteó el problema de investigación que posteriormente permita revisar las teorías de cada una de las variables vía el proceso de la inducción. Partiendo del marco teórico, se formularon las hipótesis y la operacionalización de las variables mediante el razonamiento deductivo Bisquerra, (1998, pág. 62), señala que a partir de los casos

particulares se puede plantear un problema, el cual puede remitir a una teoría a través de un proceso de inducción. Partiendo del marco teórico se formula una hipótesis mediante un razonamiento deductivo que; luego, esta se intenta validar empíricamente.

- b) Analítico – sintético:** Consiste en descomponer el objeto de estudio en variables, dimensiones, indicadores e ítems, para arribar a las conclusiones objetivas. Valderrama, (2015, pág. 98), menciona que el método analítico consiste en la descomposición de un todo en sus partes, con el fin de observar las relaciones, similitudes, diferencias, causas, naturaleza y efectos; y el método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a construir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis manifestado en las conclusiones del estudio.
- c) Comparativo:** Proceso mediante el cual se relacionó las variables de investigación y se establecieron las semejanzas y diferencias de los datos obtenidos del grupo considerado en la muestra. Valderrama, (2015, pág. 97), afirma que consiste en el procedimiento de comparación sistemática de casos de análisis. Se aplica con fines de generalización empírica y para verificar las hipótesis.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1 Técnica

En la presente investigación se utilizó la Técnica de la encuesta usada para recopilar datos de juicio y valoración en términos descriptivos y de relación de las variables motivación y trabajo en equipo. Ortiz, 2006, (pág. 67), lo define como una técnica de investigación capaz de dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables tras la recolección de información sistemática, según un diseño establecido en forma previa que asegure el rigor de la información obtenida.

3.7.2 Instrumento

Se utilizará el cuestionario como instrumento que está compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio; en un plan formal para recabar información de cada unidad de análisis objeto de estudio y que constituye el centro del problema de investigación.

Ortiz, 2006, (pág. 48), afirma que es un instrumento de recolección de datos compuesto por un conjunto de preguntas respecto de una o varias variables sujetas a medición.

3.8. ANÁLISIS DE DATOS

Una vez finalizado el proceso de recolección de datos, el procesamiento de la información se realizó en forma computarizada utilizando el software Word, Excel, IBM SPSS versión 25 y las técnicas de la estadística descriptiva e inferencial, para llegar a un proceso de consistencia, recuento y resumen, que faciliten el análisis estadístico y así poder obtener resultados válidos que conduzcan a la contrastación de hipótesis y elaboración de conclusiones objetivas.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Aplicado los instrumentos de recolección de datos, los resultados se presentan en tablas estadísticas de doble entrada, junto a las figuras de los mismos, así como el análisis e interpretación de los hallazgos. Da a conocer los niveles de asociación o correlación que existe entre las variables de motivación laboral y trabajo en equipo, ambas variables con sus respectivas dimensiones. Se consideró una muestra de 124 trabajadores administrativos que pertenecen al área de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, durante el año 2020. Los trabajadores encuestados son 69 (56%) de sexo femenino y 55 (44%) de sexo masculino. El cuestionario de encuesta fue tomado en un solo momento (tiempo transversal o transaccional) con la finalidad de recoger información primaria en su estado natural que sirvió para verificar y contrastar las hipótesis planteadas en la investigación.

4.2. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

4.2.1. De la variable 1: Motivación Laboral

Tabla 2

Análisis descriptivo de la variable 1: Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	9,7
	En desacuerdo	20	16,1
	Indeciso, Indiferente	24	19,4
	En acuerdo	48	38,7
	En total acuerdo	20	16,1
	Total	124	100,0

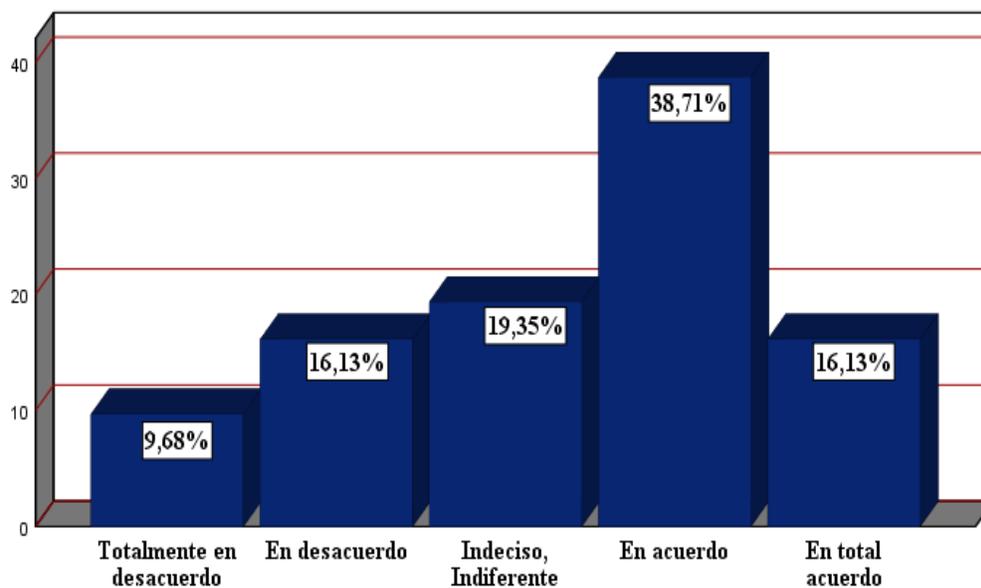


Figura 1 Gráfico de barras de la variable 1: Motivación Laboral

Interpretación:

En la figura 1, se observa, con respecto a la motivación laboral, que el mayor porcentaje de encuestados se halla distribuido entre los niveles indeciso – indiferente y en acuerdo, con un predominio alto de este último. Por otro lado, los niveles indecisos – indiferentes, en acuerdo y en total acuerdo acumulan un 74,19% de los encuestados, mostrando de esta manera la mayor concentración en el grupo analizado.

A. De la dimensión: Expectativas

Tabla 3

Análisis descriptivo de la dimensión: Expectativas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	9,7
	En desacuerdo	23	18,5
	Indeciso, Indiferente	23	18,5
	En acuerdo	41	33,1
	En total acuerdo	25	20,2
	Total	124	100,0

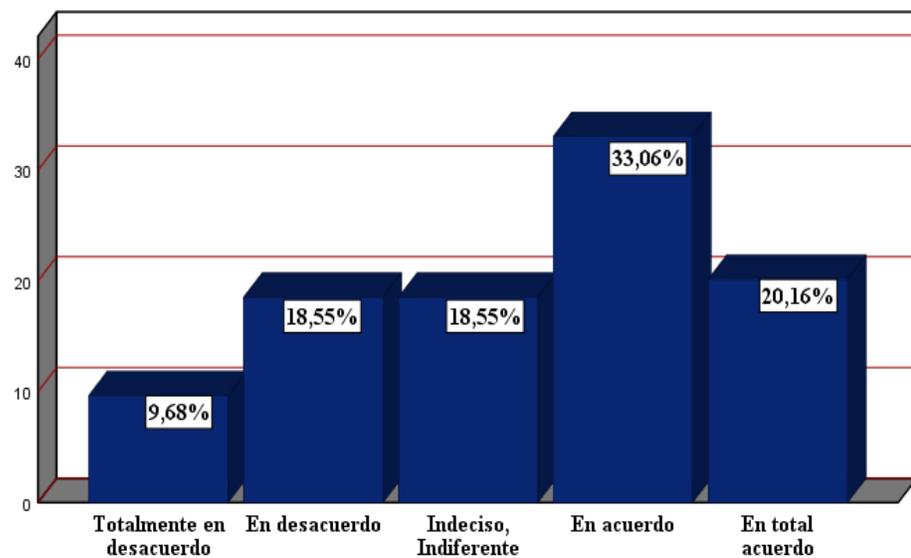


Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión 1: Expectativas

Interpretación

En la figura 2, se observa, con respecto a la dimensión de expectativas de la variable motivación laboral, que el mayor porcentaje de encuestados se halla distribuido entre los niveles en total acuerdo y en

acuerdo, con un predominio alto de este último. Por otro lado, los niveles indecisos – indiferentes, en acuerdo y en total acuerdo acumulan un 71,77% de los encuestados, mostrando de esta manera la mayor concentración en el grupo analizado.

B. De la dimensión: Condiciones Laborales

Tabla 4

Análisis descriptivo de la dimensión: Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	6,5
	En desacuerdo	23	18,5
	Indeciso, Indiferente	21	16,9
	En acuerdo	52	41,9
	En total acuerdo	20	16,1
	Total	124	100,0

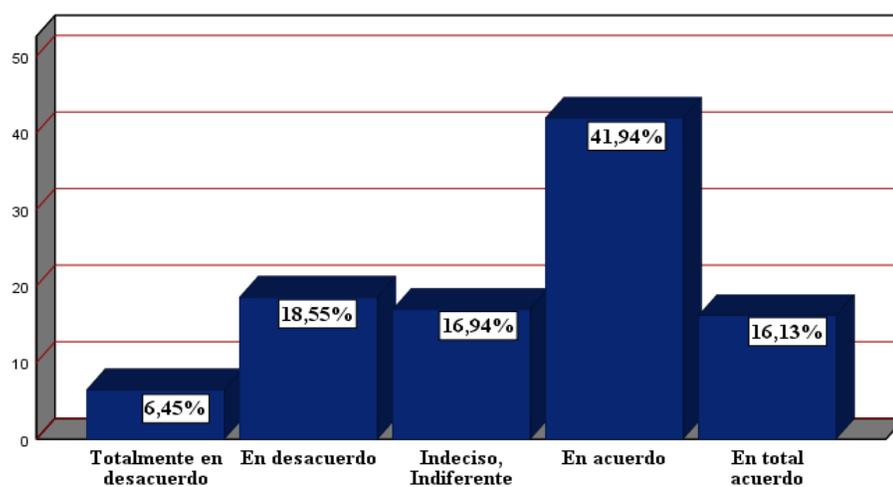


Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión 2: Condiciones Laborales

Interpretación

En la figura 3, se observa, con respecto a la dimensión de condiciones laborales de la variable motivación laboral, que el mayor porcentaje de encuestados se halla distribuido entre los niveles en desacuerdo y en acuerdo, con un predominio alto de este último. Por otro lado, los niveles en desacuerdo, indeciso – indiferente y en acuerdo acumulan un 77,43% de los encuestados, mostrando de esta manera la mayor concentración en el grupo analizado.

4.2.2. De la variable 2: Trabajo en Equipo

Tabla 5

Análisis descriptivo de la variable 2: Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	3,2
	En desacuerdo	16	12,9
	Indeciso, Indiferente	21	16,9
	En acuerdo	52	41,9
	En total acuerdo	31	25,0
	Total	124	100,0

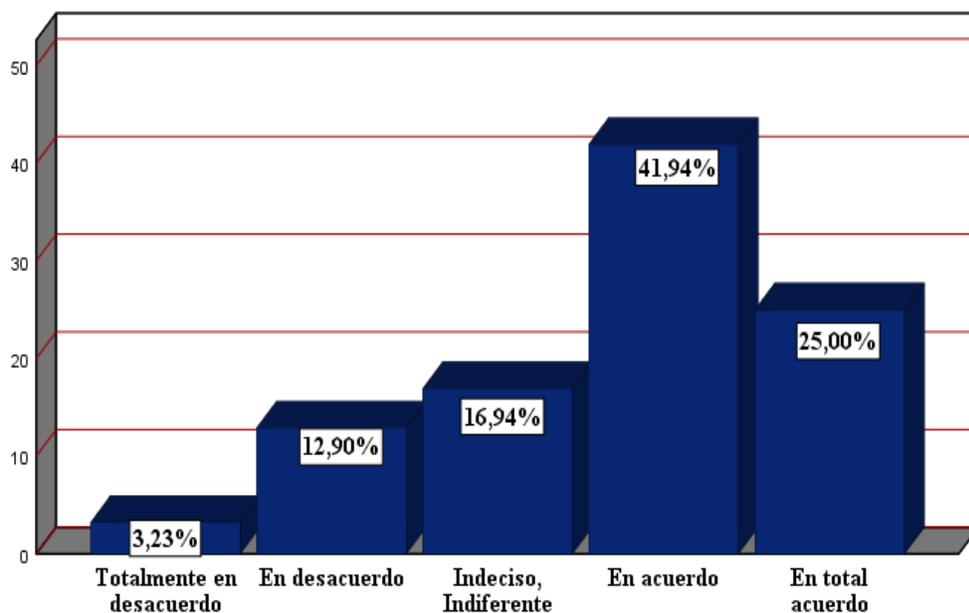


Figura 4 Gráfico de barras de la variable 2: Trabajo en Equipo

Interpretación

En la figura 4, se observa, con respecto al trabajo en equipo, que el mayor porcentaje de encuestados se halla distribuido entre los niveles de en total acuerdo y en acuerdo, con un predominio alto de este último. Por otro lado, los niveles indecisos – indiferentes, en acuerdo y en total acuerdo acumulan un 83,88% de los encuestados, mostrando de esta manera la mayor concentración en el grupo analizado.

A. De la dimensión: Liderazgo

Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión: Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,6
	En desacuerdo	11	8,9
	Indeciso, Indiferente	23	18,5
	En acuerdo	56	45,2
	En total acuerdo	32	25,8
	Total	124	100,0

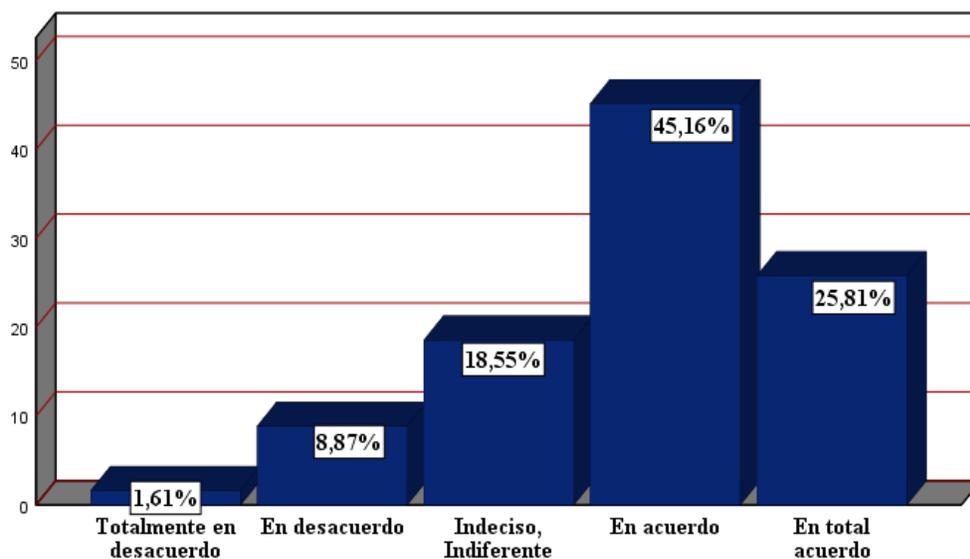


Figura 5 Gráfico de barras de la dimensión 1: Liderazgo

Interpretación

En la figura 5, se observa, con respecto a la dimensión del liderazgo de la variable trabajo en equipo, que el mayor porcentaje de encuestados se halla distribuido entre los niveles en total acuerdo y en acuerdo, con un predominio alto de este último. Por otro lado, los niveles indecisos – indiferentes, en acuerdo y en total acuerdo acumulan un 89,52% de los encuestados, mostrando de esta manera la mayor concentración en el grupo analizado.

B. De la dimensión: Compromiso Institucional

Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión: Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	6,5
	En desacuerdo	18	14,5
	Indeciso, Indiferente	18	14,5
	En acuerdo	49	39,5
	En total acuerdo	31	25,0
Total		124	100,0

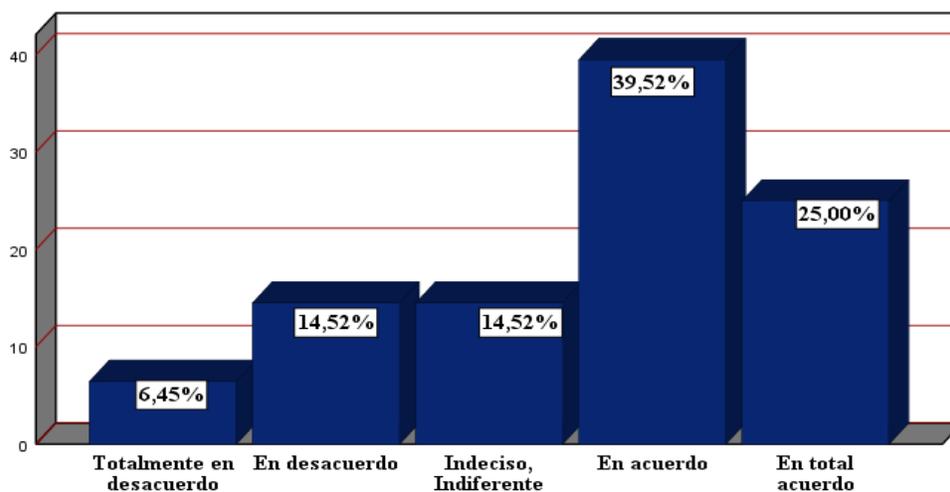


Figura 6 Gráfico de barras de la dimensión 2: Compromiso Institucional

Interpretación

En la figura 6, se observa, con respecto a la dimensión compromiso institucional de la variable trabajo en equipo, que el mayor porcentaje de encuestados se halla distribuido entre los niveles en total acuerdo y en

acuerdo, con un predominio alto de este último. Por otro lado, los niveles indecisos – indiferente, en acuerdo y en total acuerdo acumulan un 79,04% de los encuestados, mostrando de esta manera la mayor concentración en el grupo analizado.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para verificar la prueba de hipótesis, se realizó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que a continuación se describe:

4.3.1. Hipótesis General

H₁: Existe relación positiva entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020.

H₀: No existe relación positiva entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020.

Tabla 8

Nivel de correlación entre las variables motivación laboral y trabajo en equipo

		MOTIVACIÓN LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,917**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	124	124
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,917**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	124	124
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,917** ; por tanto, se determina que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable 1: motivación laboral y la variable 2: trabajo en equipo. Asimismo, se evidencia que el p valor (sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia 0,05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

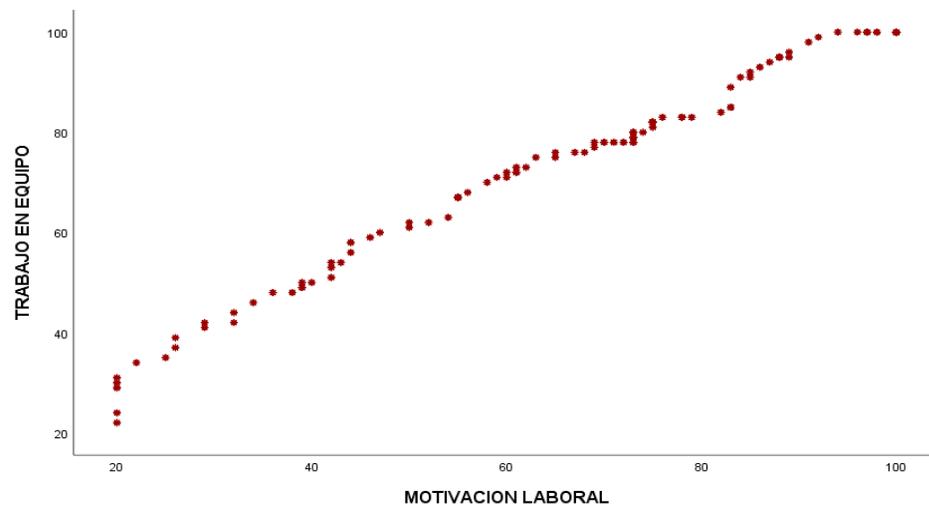


Figura 7 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis general

Interpretación

En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Tabla 9

Nivel de correlación entre las dimensiones

CORRELACIONES, SIGNIFICACIÓN Y MUESTRA			MOTIVACIÓN LABORAL	
			Expectativas	Condiciones Laborales
TRABAJO EN EQUIPO	Liderazgo	R	0,934**	0,906**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	124	124
	Compromiso institucional	R	0,936**	0,943**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	124	124

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

Hipótesis Específica 1

H₁: Existe una relación positiva entre las expectativas y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

H₀: No existe una relación positiva entre las expectativas y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

Interpretación

De la **tabla 9**, se observa el nivel de correlación entre las dimensiones expectativas y liderazgo. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a $0,934^{**}$; por tanto, se determina que existe una correlación positiva muy fuerte entre las primeras dimensiones: expectativas y liderazgo, de las dos variables. Asimismo, se evidencia que el p valor (sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia 0,05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

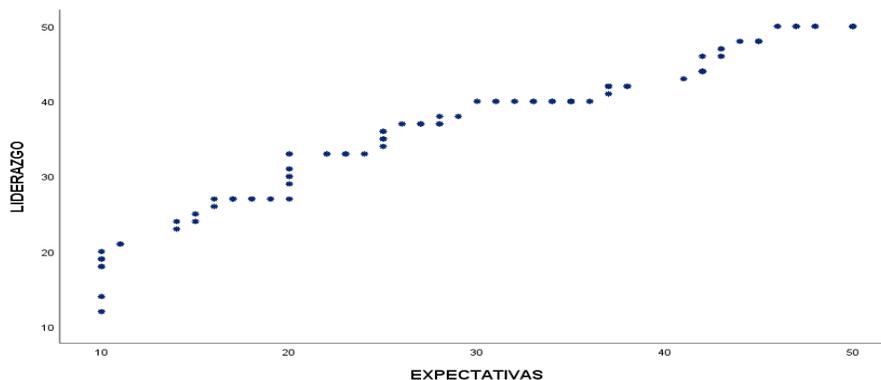


Figura 8 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 1

Interpretación

En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre las expectativas y el liderazgo.

Hipótesis Específica 2

H₁: Existe una relación positiva entre las expectativas y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

H₀: No existe una relación positiva entre las expectativas y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

Interpretación

De la tabla 9, se observa el nivel de correlación entre las dimensiones expectativas y compromiso institucional. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,936^{**}; por tanto, se determina que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión 1: expectativas y la dimensión 2: compromiso institucional. Asimismo, se evidencia que el p valor (sig = 0,000) es menor que el nivel de significancia 0,05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

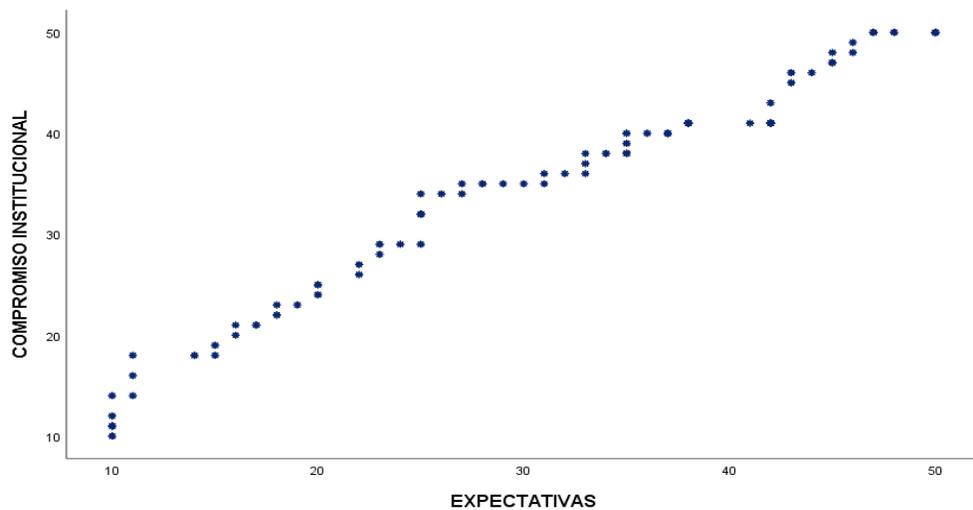


Figura 9 *Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 2*

Interpretación

En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre las expectativas y el compromiso institucional.

Hipótesis Específica 3

H₁: Existe una relación positiva entre las condiciones laborales y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

H₀: No existe una relación positiva entre las condiciones laborales y el liderazgo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

Interpretación

De la tabla 9, se observa el nivel de correlación entre las dimensiones condiciones laborales y liderazgo. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,906^{**}; por tanto, se determina que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión de condición laboral y la dimensión del liderazgo. Asimismo, se evidencia que el p valor (sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia 0,05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

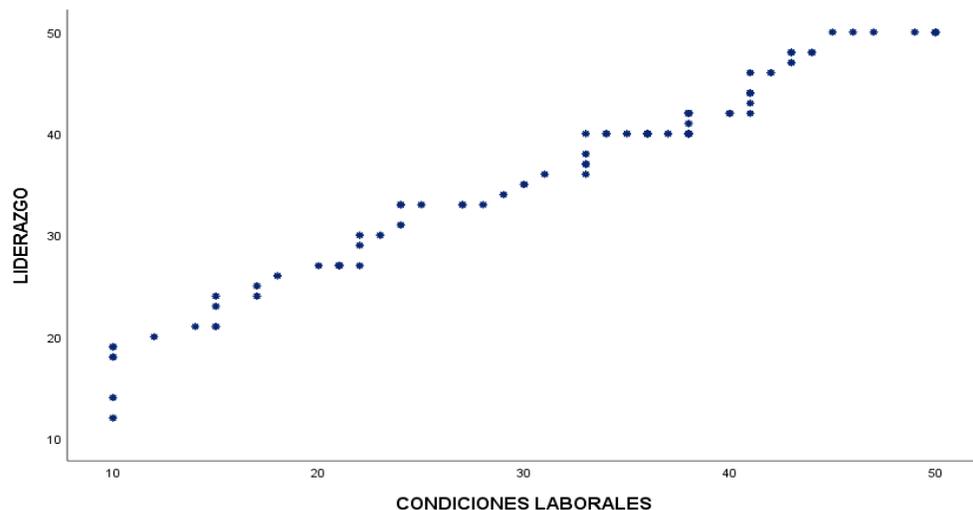


Figura 10 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 3

Interpretación

En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre las condiciones laborales y el liderazgo.

Hipótesis Específica 4

H₁: Existe una relación positiva entre las condiciones laborales y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

H₀: No existe una relación positiva entre las condiciones laborales y el compromiso institucional en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

Interpretación

De la tabla 9, se observa el nivel de correlación entre las dimensiones condiciones laborales y compromiso institucional. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,943^{**}; por tanto, se determina que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión de condición laboral y la dimensión de compromiso institucional. Asimismo, se evidencia que el p valor ($\text{sig} = 0,000$) es menor que el nivel de significancia 0,05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

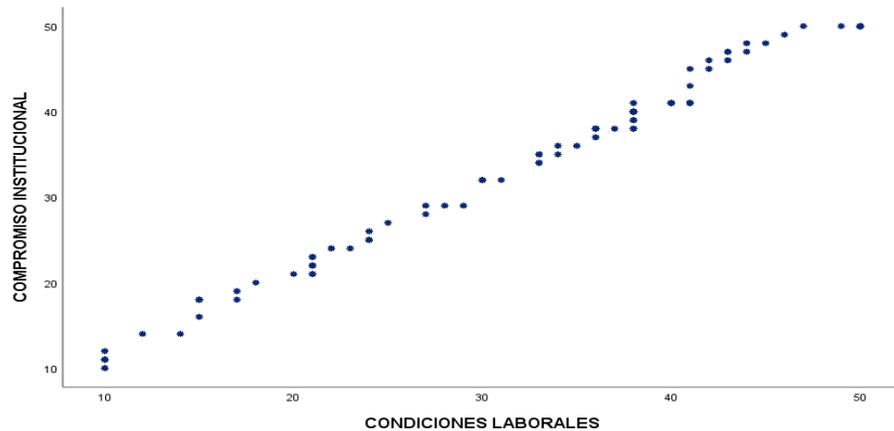


Figura 11 Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 4

Interpretación

En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre las condiciones laborales y el compromiso institucional.

- ✓ **Análisis descriptivo de los ítems más relevantes (V1: Expectativas-Indicadores)**

Tabla 10

Ítem Número 5: ¿Se motiva la iniciativa y el desarrollo proactivo de nuevas ideas y soluciones para lograr sus objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	9,7
	En desacuerdo	23	18,5
	Indeciso, Indiferente	15	12,1
	En acuerdo	56	45,2
	En total acuerdo	18	14,5
	Total	124	100,0

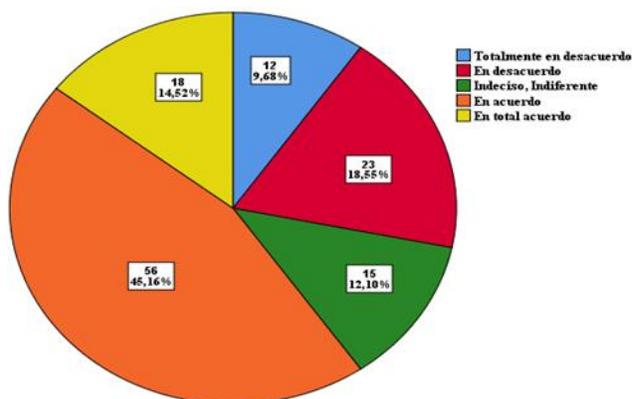


Figura 3 Gráfico circular: Pregunta 5

Interpretación

En la figura 3, respecto a la pregunta 5 del cuestionario de encuesta, se observa en los trabajadores administrativos se identifican con la pregunta *¿Se motiva la iniciativa y el desarrollo proactivo de nuevas ideas y soluciones para lograr sus objetivos?* de la siguiente manera: el 45,2% (56) están de acuerdo; el 18,5% (23) están en desacuerdo; el 14,5% (18) están en total acuerdo; el 12,1% (15) se sienten indecisos e indiferentes; el 9,7% (12) están totalmente en desacuerdo. Significa que el 59,7% de los encuestados manifiestan que si se motiva la

iniciativa y el desarrollo proactivo de nuevas ideas y soluciones para lograr los objetivos a nivel de la institución gubernamental y por gerencias.

Tabla 11

Ítem Número 8: ¿Su trabajo que realiza es reconocido por su jefe y compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	8,1
En desacuerdo	20	16,1
Válido Indeciso, Indiferente	12	9,7
En acuerdo	45	36,3
En total acuerdo	37	29,8
Total	124	100,0

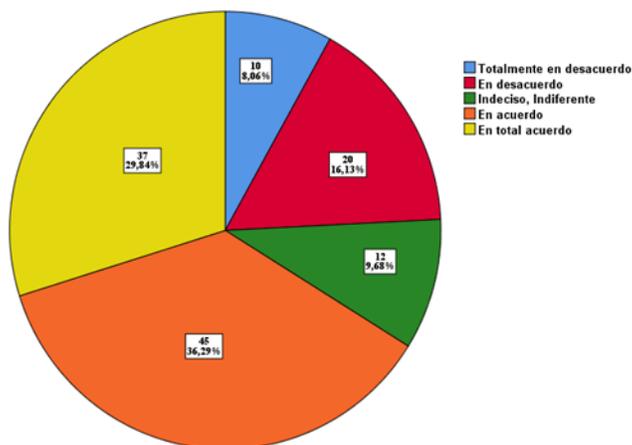


Figura 4 Gráfico circular: Pregunta 8

Interpretación

En la figura 4, respecto a la pregunta 8 del cuestionario de encuesta, se observa en los trabajadores administrativos se identifican con la pregunta *¿Su trabajo que realiza es reconocido por su jefe y compañeros de trabajo?* de la siguiente manera: el 36,3% (45) están en acuerdo; el 29,8% (37) están en total acuerdo; el 16,1% (20) están en desacuerdo; el 9,7% (12) se sienten indecisos e indiferentes; el 8,1% (10) están totalmente en desacuerdo. Significa que el 66,1% de los encuestados manifiestan que el trabajo que realizan si es reconocido por su jefe inmediato y por sus demás compañeros de trabajo, en la gerencia en la cual se desempeña como trabajador administrativo.

- ✓ **Análisis descriptivo de los ítems más relevantes (V1: Condiciones Laborales- Indicadores)**

Tabla 12

Ítem Número 12: ¿Los equipos y recursos materiales que existen en la Gerencia que trabaja, están a disposición de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	11,3
	En desacuerdo	18	14,5
	Indeciso, Indiferente	22	17,7
	En acuerdo	51	41,1
	En total acuerdo	19	15,3
	Total	124	100,0

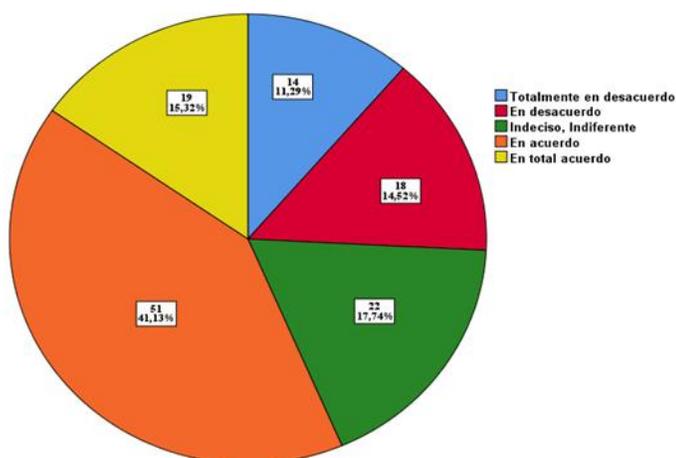


Figura 6 Gráfico circular: Pregunta 12

Interpretación

En la figura 6, respecto a la pregunta 12 del cuestionario de encuesta, se observa que los trabajadores administrativos se identifican con la pregunta *¿Los equipos y recursos materiales que existen en la Gerencia que trabaja, están a disposición de los trabajadores?* de la siguiente manera: el 41,1% (51) están de acuerdo; el 17,7% (22) se sienten indecisos e indiferentes; el 15,3% (19) están en total acuerdo; el 14,5% (18) están en desacuerdo; el 11,3% (14) están totalmente en desacuerdo. Los datos significan que el 56,4% de los encuestados manifestaron que los equipos y recursos materiales que existen en la Gerencia del Ambiente y saneamiento están a disposición de los trabajadores administrativos.

Tabla 13

Ítem Número 17: ¿Cree Ud. que tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	6,5
	En desacuerdo	7	5,6
	Indeciso, Indiferente	16	12,9
	En acuerdo	54	43,5
	En total acuerdo	39	31,5
	Total	124	100,0

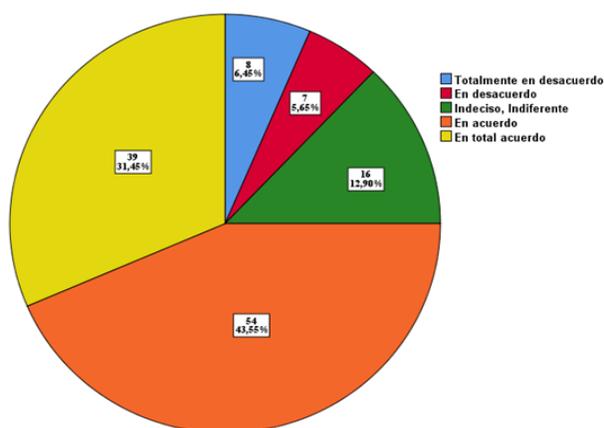


Figura 7 Gráfico circular: Pregunta 17

Interpretación

En la figura 7, respecto a la pregunta 17 del cuestionario de encuesta, se observa que los trabajadores administrativos se identifican con la pregunta *¿Cree Ud. que tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de sus actividades?* de la siguiente manera: el 43,5% (54) están en acuerdo; el 31,5% (39) están en total acuerdo; el 12,9% (16) se sienten indecisos e indiferentes; el 6,5% (8) están totalmente en desacuerdo; el 5,6% (7) están en desacuerdo. Se

concluye que Significa que el 75% de los encuestados manifestaron que el valor de la confianza es fundamental en el desarrollo de sus actividades administrativas en la gerencia en la cual se desempeñan.

✓ **Análisis descriptivo de los ítems más relevantes (V2: Liderazgo-Indicadores)**

Tabla 14

Ítem Número 1: ¿En la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, existe un líder aceptado por los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,6
	En desacuerdo	12	9,7
	Indeciso, Indiferente	28	22,6
	En acuerdo	50	40,3
	En total acuerdo	32	25,8
	Total	124	100,0

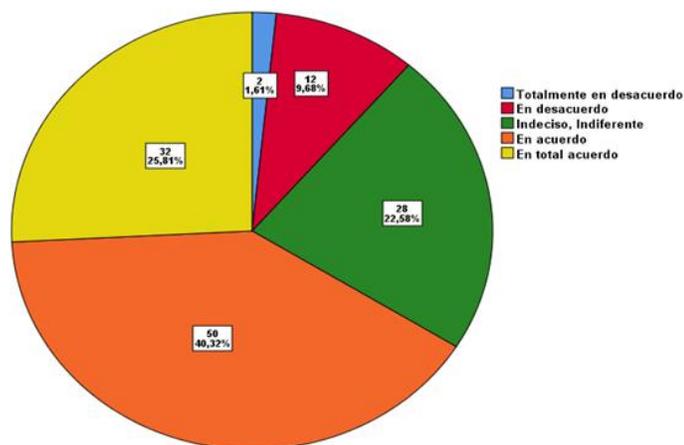


Figura 10 Gráfico circular: Pregunta 1

Interpretación

En la figura 10, respecto a la pregunta 1 de la variable Trabajo en Equipo en el cuestionario de encuesta, se observa que los trabajadores administrativos se identifican con la pregunta *¿En la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, existe un líder aceptado por los trabajadores?* de la siguiente manera: el 40,3% (50) están de acuerdo; el 25,8% (32) están en total acuerdo; el 22,6% (28) se sienten indecisos e indiferentes; el 9,7% (12) están en desacuerdo; el 1,6% (2) están totalmente en desacuerdo. Los datos significan que el 66,1% de los encuestados manifestaron que sí existe un líder aceptado por los trabajadores administrativos en la Gerencia del Ambiente y Saneamiento.

Tabla 15

Ítem Número 9: ¿La toma de decisiones en la Gerencia se hace con precaución para lograr la máxima efectividad de los resultados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2,4
	En desacuerdo	20	16,1
	Indeciso, Indiferente	26	21,0
	En acuerdo	49	39,5
	En total acuerdo	26	21,0
	Total	124	100,0

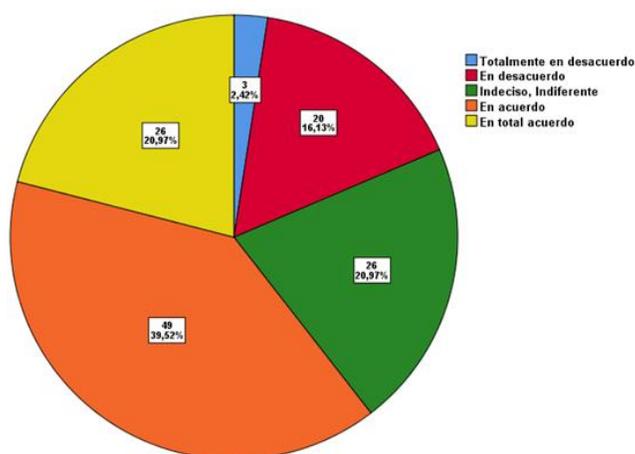


Figura 11 Gráfico circular: Pregunta 9

Interpretación

En la figura 11, respecto a la pregunta 9 del cuestionario de encuesta, se observa que los trabajadores administrativos se identifican con la pregunta *¿La toma de decisiones en la Gerencia se hace con precaución para lograr la máxima efectividad de los resultados?* de la siguiente manera: el 39,5% (49) están en acuerdo; el 21,0% (26) están en total acuerdo; el 21,0% (26) se sienten indecisos e indiferentes; el 16,1% (20) están en desacuerdo; el 2,4% (3) están totalmente

en desacuerdo. Se concluye que los datos significan que el 60,5% de los encuestados manifestaron que la toma de decisiones en la gerencia se hace con precaución para lograr resultados eficientes.

✓ **Análisis descriptivo de los ítems más relevantes (V2: Compromiso Institucional- Indicadores)**

Tabla 16

Ítem Número 11: ¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores y el personal a cargo del grupo motiva a que la persona se sienta identificado con la institución y realice un mejor trabajo en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,6
	En desacuerdo	13	10,5
	Indeciso, Indiferente	21	16,9
	En acuerdo	63	50,8
	En total acuerdo	25	20,2
	Total	124	100,0

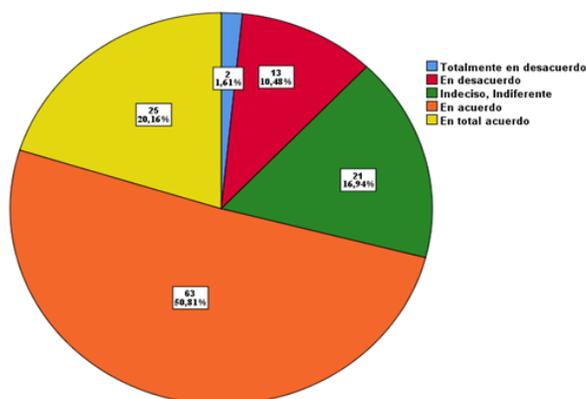


Figura 13 Gráfico circular: Pregunta 1

Interpretación

En la figura 13, respecto a la pregunta 11 en el cuestionario de encuesta, se observa que los trabajadores administrativos se identifican con la pregunta *¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores y el personal a cargo del grupo motiva a que la persona se sienta identificado con la institución y realice un mejor trabajo en equipo?* de la siguiente manera: el 50,8% (63) están de acuerdo; el 22,2% (25) están en total acuerdo; el 16,9% (21) se sienten indecisos e indiferentes; el 10,5% (13) están en desacuerdo; el 1,6% (2) están totalmente en desacuerdo. Los datos significan que el 71% de los encuestados manifestaron que hay buena relación entre los trabajadores y el personal a cargo del grupo motiva a que la persona se sienta identificado con la institución y realice un mejor trabajo en equipo en la gerencia a su cargo.

Tabla 17

Ítem Número 18: ¿Los trabajadores de la Gerencia participan en cursos de capacitación para tener un mejor desempeño Laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	21,0
	En desacuerdo	10	8,1
	Indeciso, Indiferente	45	36,3
	En acuerdo	24	19,4
	En total acuerdo	19	15,3
	Total	124	100,0

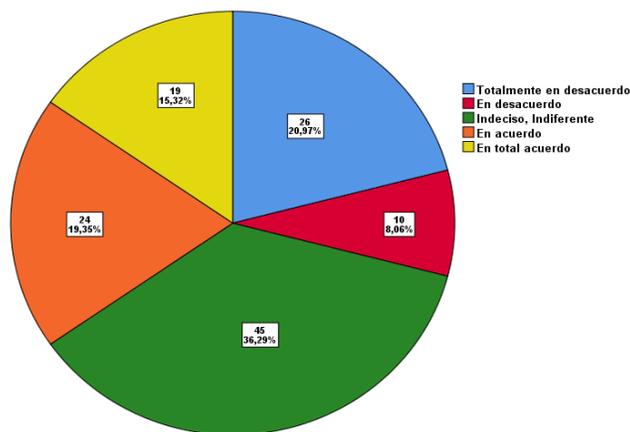


Figura 14 Gráfico circular: Pregunta 18

Interpretación

En la figura 14, respecto a la pregunta 18 del cuestionario de encuesta, se observa que los trabajadores administrativos se identifican con la pregunta *¿Los trabajadores de la Gerencia participan en cursos de capacitación para tener un mejor desempeño Laboral?* de la siguiente manera: el 36,3% (45) se sienten indecisos e indiferentes; el 19,4% (24) están en acuerdo; el 15,3% (19) están en total acuerdo; el 8,1% (10) están en desacuerdo; el 21,0% (26) están totalmente en desacuerdo. Se concluye que los datos significan que solo el 34,7% de los encuestados manifestaron que participan en los cursos de capacitación con fines de obtener un mejor desempeño laboral en la Gerencia del Ambiente y Saneamiento.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como propósito determinar la correlación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo. En la tabla 2 se observa un 54,8% de los encuestados manifiestan que están en acuerdo o en total acuerdo que la motivación laboral es importante en su área de trabajo. Estos resultados son similares a los obtenidos por Armanza y Dávila (2019), quienes encuestaron a 25 trabajadores de la Empresa Caxamarca Gas S.A. en la ciudad de Cajamarca, los que manifestaron que el nivel de motivación laboral es alto a un 60%.

En la dimensión expectativas de la variable motivación laboral, en la tabla 3 se muestra que el 53,3% de los encuestados manifiestan que están de en acuerdo o en total acuerdo con las expectativas que desarrolla la Municipalidad Provincial de Hualgayoc. Esta dimensión es importante en los términos de Vroom (1964) cuando sostiene que “la fuerza de una tendencia a actuar en determinada forma depende de la fuerza de la expectativa de que el acto esté seguido por un resultado determinado y de lo atractivo de ese resultado para el individuo”. Las expectativas caracterizadas en la institución municipal están dadas por los incentivos, cumplimiento de metas y objetivos, satisfacción con la remuneración y el trabajo, reconocimientos, toma de iniciativas.

En la dimensión condiciones laborales de la variable motivación laboral, en la tabla 4 se muestra que el 58,0% de los encuestados manifiestan que están de en acuerdo o en total acuerdo con las condiciones laborales que se desarrollan la Municipalidad Provincial de Hualgayoc. Al respecto, Chiavenato (2007) afirma teóricamente que las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo. En la encuesta aplicada a los trabajadores, se evidencia las siguientes condiciones laborales adecuadas: infraestructura, equipos y recursos materiales, comunicación, empatía, confianza, estabilidad laboral.

Respecto a la segunda variable “trabajo en equipo”, se comprobó en la tabla 5 que el 66,9% de los encuestados manifiestan que están en acuerdo o en total acuerdo en la realización de sus actividades asignadas en las oficinas de la municipalidad lo hacen de manera conjunta o en equipo. Estos resultados se diferencian de Betancourt et al. (2019), quienes encontraron que el 68,7% de las 22 personas entrevistadas (trabajadores del departamento de Servicios Generales, autoridades, directores de escuelas, personal administrativo y docentes tutores) y observó en dichos trabajadores comprometidos con el trabajo en equipo.

En la dimensión liderazgo de la variable trabajo en equipo, en la tabla 6 se observa que el 71,0% de los encuestados manifiestan que están de en acuerdo o en total acuerdo con el liderazgo que existe en su área de trabajo. A estos resultados, se

suma la afirmación de Barrios et al. (2019) que algunos aspectos importantes que influyen en la motivación del empleado tales como buena remuneración, LÍDERES que recompensan sus labores, equipos con buen índice de colaboración, los cuales si no son tratados pueden afectar el rendimiento y el amor al puesto que ejercen. Chiavenato (2009) sostiene sobre el liderazgo como “una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana”. Añade que es un fenómeno social, cuya influencia ocurre en grupos de trabajo, en los que opera como “fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad”. De la información recogida, hay una tendencia de un liderazgo aceptado por los trabajadores con una buena comunicación, relaciones positivas, confianza, buen comportamiento.

En la dimensión compromiso institucional de la variable trabajo en equipo, en la tabla 7 se observa que el 64,5% de los encuestados manifiestan que están comprometidos con su trabajo del área correspondiente. Los resultados de la investigación son adversos a los presentados por Betancourt (2016) en los cuales describe que los factores que más influyen en el adecuado trabajo en equipo son la falta de compromiso institucional y la no existencia de una comunicación efectiva, estudio realizado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. A su vez, Chiavenato (2009) señala que el compromiso institucional es el grado en que un trabajador se identifica con una organización en particular y las metas de ésta y desea mantener su relación con ella. Los trabajadores de la

municipalidad provincial de Hualgayoc se caracterizan por mantener buenas relaciones, identificados con la institución, toma de decisiones, responsabilidad, capacitación.

Asimismo, existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la variable motivación laboral y trabajo en equipo (ver tabla 8). Debido a las diferentes opiniones de los encuestados se observa que están en acuerdo o en total acuerdo de que existe una adecuada motivación laboral y se practica el trabajo en equipo en el área de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc. Los resultados obtenidos se comparan con los de Arana (2020) que concluye: los resultados indican una correlación positiva, también la significación aproximada (Sig. Aprox. = 0,00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha= 0,01$). Podemos confirmar que existe relación de la motivación laboral con el clima organizacional en la empresa Hotelera Costa del Sol-Cajamarca, 2019. También el 73,9% de los colaboradores estuvieron totalmente de acuerdo con el clima organizacional.

El coeficiente de correlación indica que existe una relación muy fuerte y altamente significativa entre las dimensiones EXPECTATIVAS con sus indicadores de logros, reconocimientos, remuneraciones, incentivos, metas y el LIDERAZGO con sus indicadores de decisiones, comportamiento, organización, comunicación, confianza. Por su parte se confirma que existe un grado de correlación muy fuerte entre la dimensión de las EXPECTATIVAS con la dimensión de COMPROMISO

INSTITUCIONAL con sus indicadores de identificación, responsabilidad, eficacia, participación, decisión.

También se ha encontrado que existe una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa entre la dimensión CONDICIONES LABORALES con sus indicadores de académicas, institucional, empatía, confianza, comunicación; con la dimensión LIDERAZGO, y entre las dimensiones CONDICIONES LABORALES con el COMPROMISO INSTITUCIONAL.

El estudio permite concluir que existe una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del área de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, departamento de Cajamarca. Asimismo, se determina que las cuatro dimensiones (dos por cada variable), poseen entre ellas una correlación positiva muy fuerte.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- a. Se determina que existe una correlación positiva muy fuerte de 0,917 puntos entre las variables motivación laboral y trabajo en equipo. Este resultado permite afirmar que los trabajadores administrativos conocen la importancia de la motivación laboral y el trabajo en equipo en las organizaciones y en el desempeño de los colaboradores.
- b. Se determina que existe una correlación positiva muy fuerte de 0,934 puntos entre las dimensiones expectativas y liderazgo. El resultado indica que los trabajadores administrativos tienen satisfacción por incentivos laborales, cumplimiento de metas, puesto de trabajo, reconocimiento en sus labores, por otro lado, hay adecuado liderazgo, toma de decisiones, comunicación.
- c. Se determina que existe una correlación positiva muy fuerte de 0,936 puntos entre las dimensiones expectativas y compromiso institucional. Este resultado permite entender que los trabajadores administrativos están satisfechos con el logro de los objetivos, toma de iniciativas, desarrollo proactivo de ideas, responsabilidad, por otro lado, las buenas relaciones institucionales, identificación con la institución, participación proactiva.
- d. Se determina que existe una correlación positiva muy fuerte de 0,906 puntos entre las dimensiones de condiciones laborales y liderazgo. El resultado indica

que los trabajadores administrativos están satisfechos con la infraestructura, equipos, recursos materiales, confianza, flexibilidad, empatía, por otro lado, buen comportamiento de sus superiores, comunicación abierta.

- e. Se determina que existe una correlación positiva muy fuerte de 0,943 puntos entre las dimensiones de condiciones laborales y compromiso institucional. El resultado indica que los trabajadores administrativos están satisfechos con el manual de organización y funciones, estabilidad laboral, remuneración, por otro lado, la toma de decisiones inmediatas, cursos de actualización y capacitación.

5.2. RECOMENDACIONES

- a. Capacitar de manera periódica al personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad en temas de habilidades blandas, sobre todo relacionados a motivación personal y laboral, así como trabajo en equipo, liderazgo y comunicación.
- b. Capacitar de manera continua a los trabajadores de la municipalidad, para que tengan un mejor desempeño, puesto que, en ocasiones, por falta de conocimiento no pueden utilizar los instrumentos de manera eficiente; por lo tanto, ello disminuye la motivación y perjudica la realización de un adecuado trabajo en equipo.

- c. Reforzar el reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores, de manera individual y por equipos, mediante incentivos, para que de esa manera se encuentren motivados y satisfechos y poder desarrollar sus actividades de la mejor manera.
- d. Fomentar tareas de unión de esfuerzos y buscar actividades que desarrollen la armonía entre los diferentes equipos de trabajo, para ello es importante mantener una buena comunicación.
- e. Existiendo una relación significativa entre motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad, se sugiere a las demás Gerencias poner en práctica con el personal que tienen a cargo, puesto que, se tendrá un mejor resultado en el cumplimiento de los objetivos.
- f. También se recomienda que se debe de poner en práctica el Empowerment (empoderamiento), puesto que, es un proceso por medio del cual se puede maximizar la utilización de las diversas capacidades, destrezas, habilidades y competencias del capital humano con lo que cuenta la organización.

- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU DEPORTIVO SAC- Chiclayo*. Chiclayo – Perú: Universidad Privada Señor de Sipan.
- García, N. (2015). *Relación del trabajo en equipo con la motivación laboral de los docentes de las II. EE. Champagnat y Cima de Tacna, año 2013*. Tacna, Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman.
- Hernández, R. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. España: McGraw – Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. . México: Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores, S. A. de C.V.
- Landy, F. & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial (Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional)*. México: McGraw-Hill.
- Machuca, W. (2019). *Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018*. Lima -Perú: Universidad César Vallejo.
- Newstrom. (2011). *La Motivación Laboral*. . Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>
- Ortiz, F. (2006). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México, D. F.: Limusa, S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administración (un empresario competitivo)*. Mexico: Pearson Education.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario de Encuesta

ENCUESTA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DEL AMBIENTE Y SANEAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC, 2020.

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Instrucciones:

Estimado trabajador (a):

La presente encuesta contiene un conjunto de enunciados que sirven para realizar una investigación sobre “La Motivación Laboral y su Relación con el Trabajo en Equipo del Personal Administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020”. Tu participación es muy importante. No hay respuestas correctas o incorrectas. Solicito que leas cada enunciado y responde marcando con una (x) en el valor de la escala que más se aproxime a tu propio juicio y con la mayor sinceridad posible.

1. **Sexo:** Masculino Femenino

2. **Edad:** años.

La escala contempla los siguientes valores:

1	2	3	4	5
TD	D	I	A	TA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso, Indiferente	En acuerdo	En total acuerdo

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: EXPECTATIVAS					
01	¿Ha recibido algún incentivo durante el tiempo que viene laborando en la institución?					
02	¿Ha logrado cumplir con las metas establecidas en su puesto de trabajo?					
03	¿Se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe a cambio de su trabajo?					
04	¿Cómo trabajador (a) ha percibido algún reconocimiento por sus buenas acciones?					
05	¿Se motiva la iniciativa y el desarrollo proactivo de nuevas ideas y soluciones para lograr sus objetivos?					
06	¿Usted como trabajador (a) de la entidad toma iniciativa y desarrolla proactivamente nuevas ideas o soluciones para lograr sus metas?					
07	¿La Institución en la que trabaja ofrece algún reconocimiento adicional de acuerdo a la responsabilidad del cargo que ocupa?					
08	¿Su trabajo que realiza es reconocido por su jefe y compañeros de trabajo?					

09	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Gerencia?					
10	¿Se propone metas y desafíos para mejorar su trabajo y cumplir los objetivos propuestos?					
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES					
11	¿En su puesto de trabajo cuenta con la infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades?					
12	¿Los equipos y recursos materiales que existen en la Gerencia que trabaja, están a disposición de los trabajadores?					
13	¿Existe comunicación directa, confianza y flexibilidad entre los trabajadores de la Gerencia?					
14	¿Considera que el valor de la empatía se practica entre los trabajadores del Ambiente y Saneamiento?					
15	¿Considera usted que sus conocimientos académicos están en relación con su remuneración mensual?					
16	¿Si le asignan una tarea que no es de su competencia, hace posible por realizarla?					
17	¿Cree Ud. que tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de sus actividades?					
18	¿Cuenta con estabilidad laboral en ésta organización?					
19	¿En la Institución en la que usted labora, cree que es justamente remunerado?					
20	¿En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Instrucciones:

Estimado trabajador (a):

La presente encuesta contiene un conjunto de enunciados que sirven para realizar una investigación sobre “La Motivación Laboral y su Relación con el Trabajo en Equipo del Personal Administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020”. Tu participación es muy importante. No hay respuestas correctas o incorrectas. Solicito que leas cada enunciado y responde marcando con una (x) en el valor de la escala que más se aproxime a tu propio juicio y con la mayor sinceridad posible.

1. **Sexo:** Masculino Femenino

2. **Edad:** años.

La escala contempla los siguientes valores:

1	2	3	4	5
TD	D	I	A	TA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso, Indiferente	En acuerdo	En total acuerdo

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO					
01	¿En la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, existe un líder aceptado por los trabajadores?					
02	¿En la Gerencia, se fomenta la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?					
03	¿Considera usted que la solución de un problema ante una emergencia en la municipalidad, motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?					
04	¿Cree usted que la comunicación que se da entre los trabajadores de la Gerencia es clara y precisa?					
05	¿La comunicación y las relaciones existentes entre trabajadores contribuyen en la productividad?					
06	¿Usted cree que la confianza es una actitud de seguridad para los trabajadores de la Gerencia?					
07	¿Usted cree que la comunicación es un componente esencial para el éxito institucional?					
08	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?					
09	¿La toma de decisiones en la Gerencia se hace con precaución para lograr la máxima efectividad de los resultados?					
10	¿Considera que el comportamiento de cada trabajador influye en el trabajo en equipo?					
	DIMENSIÓN: COMPROMISO INSTITUCIONAL					
11	¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores y el personal a cargo del grupo motiva a que la persona se sienta identificado con la institución y realice un mejor trabajo en equipo?					
12	¿Ud. Cree que se siente identificado con la institución en la que trabaja?					
13	¿Usted como trabajador toma decisiones y participa de manera proactiva con nuevas ideas para cumplir con los objetivos?					
14	¿El trabajo en equipo es visto por los trabajadores de la Gerencia como la necesidad de dar soluciones a los problemas de manera eficaz y eficiente?					
15	¿Ud. cree que la eficacia contribuirá al desarrollo de la organización?					
16	¿Ud. cree que la responsabilidad contribuye al buen desarrollo de sus actividades?					
17	¿Cuándo existen problemas en su puesto de trabajo, toma las decisiones inmediatas para solucionarlo?					
18	¿Los trabajadores de la Gerencia participan en cursos de capacitación para tener un mejor desempeño Laboral?					
19	¿Utiliza los instrumentos de manera eficaz para el desarrollo de sus actividades?					
20	¿Se siente capaz de tomar decisiones inmediatas frente a un problema?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2: FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable Independiente: La Motivación Laboral

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DEL AMBIENTE Y SANEAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: BACH. Cubas Medina, Yovany

BACH. Suarez Lozano, Nilda Yovani

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20																
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		85		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																	80			
4. Organización	Contiene una estructura logica																	80			
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															75					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																78				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referencias bibliograficos																	80			
8. Coherencia	Entre Hipotesis dimensiones e indicadores																	80			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodologicos																75				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																	80			

II. OPINION DE LA APLICACION. Aplicable

III. PROMEDIO DE LA VALIDACION. 78.8

Lugar y Fecha: Cajamarca, 08 de setiembre de 2020.

Firma del experto.....

Apellidos y Nombres: Anderson Puyén Carlos Enrique

DNI: 16498130

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable Independiente: La Motivación Laboral

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DEL AMBIENTE Y SANEAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: BACH. Cubas Medina, Yovany

BACH. Suarez Lozano, Nilda Yovani

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20																
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		85		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																	80			
4. Organización	Contiene una estructura logica																	80			
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															75					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																78				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referencias bibliograficos																	80			
8. Coherencia	Entre Hipotesis dimensiones e indicadores																	80			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodologicos																75				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																	80			

II. OPINION DE LA APLICACION. Aplicable

III. PROMEDIO DE LA VALIDACION. 78.8

Lugar y Fecha: Cajamarca, 08 de setiembre de 2020.

Firma del experto.....

Apellidos y Nombres: Anderson Puyén Carlos Enrique

DNI: 16498130

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable Independiente: La Motivación Laboral

TÍTULO: LA MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DEL AMBIENTE Y SANEAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: BACH. Cubas Medina, Yovany

BACH. Suarez Lozano, Nilda Yovani

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	ASPECTOS DE VALIDACION																						
		DEFICIENTE 0-20					REGULAR 21-40					BUENA 41-60					MUY BUENA 61-80					EXCELENTE 81-100		
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80							
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																							
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																							
4. Organización	Contiene una estructura lógica																							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																							
7. Coherencia	Utiliza suficientes referencias bibliográficas																							
8. Metodología	Entre Hipotesis dimensiones e indicadores																							
9. Pertinencia	Cumple con los lineamientos metodológicos																							
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																							

II. OPINION DE LA APLICACION. MUY BUENA
 III. PROMEDIO DE LA VALIDACION. 80
 Lugar y Fecha: Cajamarca, 08 de setiembre de 2020.

Firma del experto.....
 Apellidos y Nombres. Montenegro Cabrera, Armando
 DNI. 26675553

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable Dependiente: Trabajo en Equipo

TÍTULO: MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DEL AMBIENTE Y SANEAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: BACH. Cubas Medina, Yovany

BACH. Suarez Lozano Nilda, Yovani

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	ASPECTOS DE VALIDACION																						
		DEFICIENTE 0-20					REGULAR 21-40					BUENA 41-60					MUY BUENA 61-80					EXCELENTE 81-100		
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80							
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																							
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																							
4. Organización	Contiene una estructura lógica																							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																							
7. Coherencia	Utiliza suficientes referencias bibliográficas																							
8. Metodología	Entre Hipotesis dimensiones e indicadores																							
9. Pertinencia	Cumple con los lineamientos metodológicos																							
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																							

II. OPINION DE LA APLICACION. Muy Buena
 III. PROMEDIO DE LA VALIDACION. 80
 Lugar y Fecha: Cajamarca, 08 de setiembre de 2020.

Firma del experto.....
 Apellidos y Nombres. Montenegro Cabrera Armando
 DNI. 26675563

