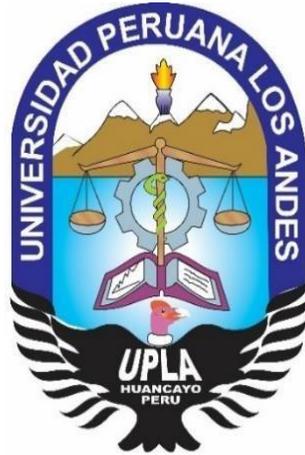


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Teoría bifactorial ejecutada por la gestión en la
Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019**

Para optar : El título profesional de
Licenciada en Administración

Autor : Bach. Miriam Mariela Aguilar Campos

Asesor : Mtro. Paul Denis Martínez Vitor

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Fecha de inicio y culminación : Del 10.10.20 al 31.09.21

Chanchamayo - Perú

2019

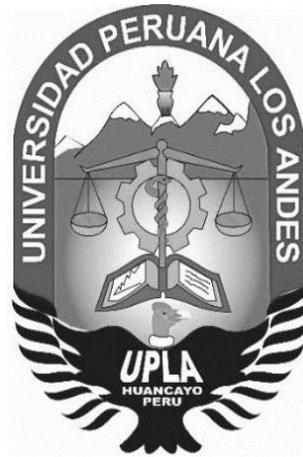
CONFORMACION DE JURADOS**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES****Facultad de Ciencias Administrativas y Contables****TESIS**

Teoría bifactorial ejecutada por la gestión en la Municipalidad Provincial
de Chanchamayo, Junín - 2019.

PRESENTADO POR:**Bach. Miriam Mariela Aguilar Campos****PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:****Licenciada en administración****ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS****APROBADA POR EL JURADO:****PRESIDENTE : MG.VISURRAGA CAMARGO LUIS ANTONIO****PRIMER MIEMBRO : DR. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL****SEGUNDO MIEMBRO : MG. SANTANA CAMARGO WALTER RUBEN****TERCER MIEMBRO : DR. MAITA FRANCO ABDON CASIANO**

Huancayo, 07 de mayo del 2021.

Universidad Peruana Los Andes Facultad de
Ciencias Administrativas y Contables Escuela
Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Teoría bifactorial ejecutada por la gestión en la Municipalidad
Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019.

Para optar : Por el título profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. Miriam Mariela Aguilar Campos

Asesor : Mtro. Paul Denis Martínez Vitor

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Fecha de inicio y culminación : Del 10.10.20 al 31.09.21

Chanchamayo - Perú

2019

ASESOR

Mtro. Paul Denis Martínez Vitor

DEDICATORIA

A mi familia y personas especiales por haberme forjado por las sendas del camino del bien para ser quien soy; sus logros se lo debo a ellos, seres queridos importantes en mi vida profesional que me han demostrado su confianza con su apoyo incondicional.

Este logro nuevo en gran parte es gracias a ustedes, por haber concluido con éxito este proyecto que en un principio para grande e interminable.

Dedico mi tesis a ustedes personas de buen corazón, seres que me apoyaron y ofrecieron bienestar y apoyo incondicional en la vida.

AGRADECIMIENTO

A mi esposo Pedro, por su motivación y apoyo incondicional demostrándome su apoyo continuo.

A mi hijo Pabel, mi orgullo más grande eres el ser maravilloso que me dio la vida

Mis padres y a mi familia por todo lo que hicieron por mí que siempre creyeron en mí.

INDICE

CONFORMACION DE JURADOS II

ASESOR IV

DEDICATORIA V

AGRADECIMIENTO..... VI

INDICE..... VII

INDICE DE TABLAS XI

INDICE DE FIGURAS Y GRAFICOS XII

RESUMEN XIII

ABSTRACT XIV

INTRODUCCIONXV

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION..... 16

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL

PROBLEMA 16

1.1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1.	Problema general.....	18
1.2.2.	Problemas específicos	18
1.3.	OBJETIVOS.....	19
1.3.1	Objetivo general	19
1.3.2.	Objetivos específicos.....	19
1.4.	JUSTIFICACIÓN.....	19
1.4.1.	Justificación social	19
1.4.2.	Justificación teórica.....	20
1.4.3.	Justificación metodología.....	20
1.5.	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.5.1.	Delimitación geográfica	20
1.5.2.	Delimitación temporal.....	20
CAPITULO II: MARCO TEORICO		21
II.	MARCO TEORICO	21
2.1.	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	21
2.2	BASES TEÓRICAS	25
2.2.1	Teoría de los dos factores.....	25
2.3	MARCO CONCEPTUAL.....	29
2.4.	HIPOTESIS Y VARIABLES.....	32
2.4.1.	Hipótesis general	32

2.4.2.	Hipótesis específicas	32
2.5.	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	32
2.5.1.	Definición conceptual de la variable	32
2.5.2.	Definición operacional de la variable.....	33
CAPITULO III: METODOLOGIA		34
III.	METODOLOGIA	34
3.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	34
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.6.1.	Técnicas.....	37
3.6.2.	Instrumentos	37
3.7.	PROCESAMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS	38
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION		40
IV.	ADMINISTRACION DEL PLAN.....	40
4.1.	TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	40
4.2.	PRESENTACION DE RESULTADOS.....	40
4.2.1.	Análisis estadístico.....	40
4.2.1.1.	Análisis de la variable teoría bifactorial.....	40
4.2.1.2.	Análisis de la dimensión factores de higiene	41

4.2.1.3. Análisis de la dimensión factores motivacionales	42
4.2.2. Contrastacion de hipotesis.....	44
4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis general	44
4.2.2.2. Contrastación de la primera hipótesis especifica	45
4.2.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis especifica.....	46
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
ANEXOS	57
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	57
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION	58
ANEXO 3: INSTRUMENTO.....	59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad de Cronbach.....	38
Tabla 2. Baremo de interpretación del alfa de Cronbach	39
Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable teoría bifactorial	40
Tabla 4. Análisis descriptivo de la dimensión factores de higiene.....	41
Tabla 5. Análisis descriptivo de la dimensión factores motivacionales	42
Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la variable teoría bifactorial.....	44
Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la dimensión factores de higiene	45
Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la dimensión factores de motivación	46

INDICE DE FIGURAS Y GRAFICOS

Figura 1. Teoría de los factores motivación-higiene	17
Figura 2. Teoría bifactorial.....	41
Figura 3. Factores de higiene.....	42
Figura 4. Factores motivacionales	43

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal el describir la forma en como se viene ejecutando la teoría bifactorial en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019. Para lo cual se planteó la hipótesis general que consistió en afirmar que la teoría bifactorial que se viene ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, es significativa.

Para lo cual se planteó una metodología basada en el método hipotético deductivo, un tipo básica, de nivel descriptiva y de diseño no experimental y transversal y descriptivo simple; se determinó una población compuesta por 168 trabajadores, calculando una muestra no probabilística finita de 80 sujetos de estudio. Empleando como técnica de la encuesta, y como instrumento, el cuestionario. Se aplicó una prueba piloto, obteniendo una confiabilidad de Cronbach en a un nivel muy alto ($\alpha = 0,830$).

Obteniendo como resultados, para la variable factores de la teoría bifactorial, en su mayoría, un 58.75% (47) de los sujetos encuestados manifiestan que el grado de efectividad de este dada por la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, se da casi siempre. Y, se determinó que la teoría bifactorial que se viene ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo NO es significativa ($H0 = 1,96 > 1.3455$).

Palabras clave: teoría bifactorial, mintzberg, motivación, higiene, factores.

ABSTRACT

The main objective of the study was to describe the way in which the bifactorial theory has been executed in the management of the Provincial Municipality of Chanchamayo, Junín - 2019. For which the general hypothesis was raised which consisted in affirming that the bifactorial theory that has been implemented by the management in the Provincial Municipality of Chanchamayo, is significant.

For which a methodology based on the hypothetical deductive method was proposed, a basic type, descriptive level and of non-experimental and transversal and simple descriptive design; A population composed of 168 workers was determined, calculating a finite non-probabilistic sample of 80 study subjects. Using the questionnaire as a survey technique and as an instrument. A pilot test was applied, obtaining a Cronbach reliability at a very high level ($\alpha = 0.830$).

Obtaining as results, for the variable factors of the bifactorial theory, in its majority, 58.75% (47) of the surveyed subjects state that the degree of effectiveness of this given by the management of the Provincial Municipality of Chanchamayo, is almost always given. And, it was determined that the bifactorial theory that is being implemented by the management in the Provincial Municipality of Chanchamayo is NOT significant ($H_0 = 1.96 > 1.3455$).

Keywords: bifactorial theory, mintzberg, motivation, hygiene, factors.

INTRODUCCION

Las organizaciones en general, están obligadas a gestionar la motivación al interior de ellas, para, así, lograr las metas establecidas, por ello es que las personas juegan rol preponderante para sus logros personales e institucionales por ser responsables de realizar el proceso de bienes y servicios. En ese sentido es que aspiro a identificar los factores de motivación bifactorial, aplicando los estudios realizados por Frederick Herzberg a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo.

El trabajo de investigación, está conformado por cinco capítulos:

CAPÍTULO I: Planteamiento y formulación del problema, que contiene la descripción y la identificación, así como la definición de objetivos, la justificación y la delimitación de la investigación.

CAPÍTULO II: Marco Teórico, antecedentes, bases teóricas, definición de conceptos, hipótesis de la investigación y variables y dimensiones.

CAPÍTULO III: Metodología, se muestra el tipo, nivel, método y diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección de datos, instrumentos de recolección empleados, técnicas de procesamiento y recolección de datos y la elaboración de procesamiento de datos.

CAPÍTULO IV: Aquí se presenta todos los resultados de la investigación que consta de tablas y figuras, así como la discusión de resultados de la investigación,

Culminando con conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACION

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En una encuesta por el Global Engagement Index (GEI) se corroboró que la cantidad de trabajadores tienen un nivel de compromiso es muy baja. Este estudio, denota que las personas, en su mayoría comprometidas, lo están bajo un criterio de “el propósito de su compañía, relevancia de su aporte, apoyo de compañeros de trabajo y entusiasmo por el futuro laboral” (p. 258). Según investigaciones en el tema, tener un poco motivación, pero la afectación al comportamiento perjudica en cierta manera a la organización (María José Evia, 2015)

En el mencionado estudio, los datos que se obtuvieron a través de instrumentos, que la temática con mayor peso para la mayoría fue la excelencia, es decir, tener la oportunidad de plasmar las habilidades personales en el trabajo, siendo también que, en la aplicación en diferentes muestras, la predominancia fue del conocer la visión de la organización o el respaldo de los colegas.

Conocido, es que, en el Perú, muchas Municipalidades atraviesan numerosos problemas principalmente en atención de sus servicios, perjudicando a sus contribuyentes y posiblemente por el mal manejo de sus recursos económicos y del mal manejo de la gestión humana. Y es aquí donde queremos resaltar los estudios realizados por Frederick Herzberg quien desarrolló la teoría

de los dos factores, una de ellas los factores extrínsecos o de higiene (elementos externos al trabajador), que involucran aspectos relacionados a la estabilidad emocional y el segundo factor constituyen los intrínsecos de motivación (interior de las personas) propias del desarrollo del trabajador. Al respecto he extraído de la Revista Universidad EAFIT página 82 de Colombia lo siguiente:

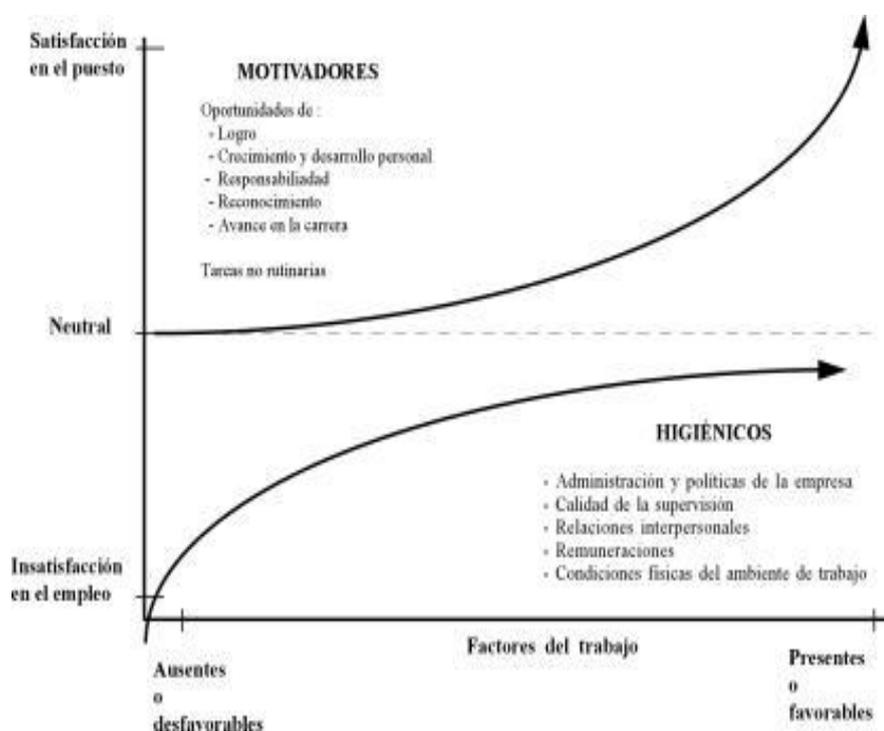


Figura 1.
Teoría de los factores motivación-higiene

Por ello, en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, es importante, realizar un adecuado servicio y para ello es importante mejorar la responsabilidad y compromiso de sus trabajadores, por cuanto, a simple vista, la ineficiencia en el cumplimiento de sus funciones por parte de los trabajadores se convierte potencialmente en un peligro para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En suma, se pretende visualizar cual es la situación motivacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo

El tema de motivación y satisfacción laboral no ha sido debidamente investigado en cuanto a organizaciones públicas, por esto, que se pretende es

observar de qué manera se da la motivación y la satisfacción en los trabajadores administrativos. Por ello queremos en el presente estudio visualizar si existe una alta o baja higiene y motivación. Para hacer esto, es importante encontrar primero las dimensiones e indicadores componentes de los dos factores. ¿De qué se tratan las quejas, qué está pasando, cómo los empleados interactúan entre sí? Y así, tratar de eliminar la insatisfacción.

Detectado los dos factores estaremos en condiciones de recomendar las acciones pertinentes para enriquecer las tareas y mejorar el estado motivacional de la Municipalidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se viene ejecutando la teoría bifactorial en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera se vienen ejecutando los factores de higiene en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019?
2. ¿De qué manera se vienen ejecutando los factores de motivación en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Describir la forma en como se viene ejecutando la teoría bifactorial en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Describir la manera en cómo se vienen ejecutando los factores de higiene en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019.
2. Describir la manera en cómo se vienen ejecutando los factores de motivación en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación social

La motivación responde a la relación entre el desarrollo personal y profesional en las personas. La sociabilidad es una característica fundamental para la motivación de una persona, en todo ambiente, respondiendo a la interacción entre las personas, y el direccionamiento de los objetivos individuales con los de la organización.

Se pretende, por lo tanto, evaluar a través de métodos estadísticos, la realidad imperante por la que pasa un trabajador en su función día a día, teniendo en cuenta la complejidad inherente a la medición objetiva de una característica relativamente subjetiva.

1.4.2. Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente acerca de la aplicación de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo de la Región Junín, indudablemente generará debate académico y reflexión sobre el conocimiento existente, porque permitirá confrontar la teoría aludida párrafos arriba mencionada.

1.4.3. Justificación metodología

El uso del método de investigación científico, nos va a permitir demostrar la validez y confiabilidad de los instrumentos, los mismos que permitirán utilizarse en otros trabajos, así como en otras Municipalidades.

1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.5.1. Delimitación geográfica

La Municipalidad Provincial de Chanchamayo, ubicada en la Región Junín ubicada. Dirección: Calle Callao N° 245 - Teléfono:(064)-531143 La Merced Chanchamayo - Perú.

1.5.2. Delimitación temporal

Los datos que serán considerados, para la realización del trabajo de investigación tendrá una duración de Setiembre a diciembre del 2019 en la misma Municipalidad Provincial de Chanchamayo.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

II. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

INTERNACIONALES

Villasana (2016) en su tesis titulada *Factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa ubicada en la Urbanización Prebol de Valencia, Estado, Carabobo*, presentada en la Universidad de Carabobo, Venezuela. Donde planteo como objetivo general “Analizar los factores motivacionales del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa ubicada en la Urbanización Prebol de Valencia, Estado.” (p. 23). Empleando una metodología de tipo descriptiva y de campo, considerando como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario, aplicada a una muestra estratificada de 26 sujetos de estudio. Sus conclusiones generales fueron que: “Los resultados que se obtuvieron originaron la conclusión observar la existencia de ciertas necesidades que tienen los trabajadores, y buscar la manera de cubrirlas a través de diferentes incentivos para mejorar su desempeño laboral en la institución, esto acorde a los trabajadores del presente estudio.” (p. 99).

Montenegro (2016) en su investigación titulada *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*, para optar por el grado de magister en dirección, por la Universidad del Rosario, Colombia. Donde planteo como objetivo general: “Identificar los factores motivacionales

en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia.” (p. 20). Enmarcándose en una metodología del nivel descriptiva y diseño descriptivo comparativo, estableciendo una muestra de 190 sujetos de estudio. Llegando a la siguiente conclusión: Para influir en el comportamiento y el rendimiento de los empleados, la dirección debe estar bien informada sobre la motivación de los empleados para alcanzar su máximo potencial. En este estudio, los empleados consideran “capacitación para el trabajo”, "buen sueldo", "el reconocimiento de sus jefes", "crecimiento en términos de conocimientos y habilidades" y "tareas desafiantes", como los motivadores importantes. (p. 59)

NACIONALES

Rivera (2014) en su investigación titulada *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* presentada para optar por el título de licenciado en administración de empresas, presentada en la Universidad Tecnológica de Lima Sur. Donde planteo como objetivo principal “Usar las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland, para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A” (p. 12). Enmarcada en una investigación de campo, aplicando como instrumento el cuestionario en una muestra de 40 trabajadores. Llegando a las siguientes conclusiones: “Se concluye entonces, en este caso específico que la teoría bifactorial de Herzberg es aplicable para la empresa en estudio, puesto que sobresalen factores higiénicos que ya se contemplaron en el modelo, pero que por sí solos no producen motivación y por lo tanto es necesario agregar factores motivacionales, particularmente reconocimiento y respeto.” (p. 81).

Gutiérrez (2015) en su tesis titulada *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del super Mercado Metro del Distrito de Lambayeque 2015*, para optar por el título de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Donde planteo como objetivo “determinar la Influencia de los factores Motivacionales y de Higiene según Herzberg en el Clima Organizacional del Supermercado Metro del distrito de Lambayeque, 2015.” (p. 24). Empleando una metodología descriptiva y de diseño correlacional, obteniendo los resultados a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, y como instrumento, el cuestionario, y aplicado en una muestra censal de 30 sujetos de estudio. Donde llego a la siguiente conclusión general: “el mayor porcentaje de los trabajadores se sienten motivados intrínsecamente (Factores Motivacionales según Herzberg) y en un porcentaje menor en los trabajadores prevalece la motivación extrínseca (factores de Higiene según Herzberg). En general, la motivación según Herzberg se encuentra en un nivel alto para el 53.33%.” (p. 152).

Ayala (2016) en su investigación titulada *Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral de los empleados del Área de Servicios Banca de Negocios del Banco Scotiabank en la ciudad de Lima, período marzo-julio 2015*, presentada para optar el título de licenciado en administración de empresas, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Que tuvo como objetivo general: “Determinar los factores de la motivación laboral asociados a la satisfacción laboral de acuerdo con la teoría Bifactorial de Herzberg en los empleados del área Servicios Banca Negocios del Banco Scotiabank de la ciudad de Lima en el período Ene-Mayo 2015.” (p. 15).

Donde considero una metodología de tipo mixta, no experimental y transversal, empleando como técnica, la entrevista y encuestas, aplicada en una muestra de 14 sujetos de estudio. Llegando a la conclusión principal: “Los factores de motivación que más contribuyen al nivel de satisfacción laboral alcanzado son: el logro, el trabajo en sí y la responsabilidad. Los factores de higiene como la vida personal tiene una contribución alta al nivel de satisfacción laboral mientras que las condiciones de trabajo, la supervisión, seguridad y el status contribuyen de una forma bastante moderada al nivel de satisfacción laboral alcanzado.” (p. 47).

Jiménez y Rosas (2019) en su investigación titulada *Factores Higiénicos de la Satisfacción Laboral y su Relación en la Intención de Rotación de Personal en una Empresa Dedicada a la Administración de Condominios, 2019*, Presentada para optar el título profesional de Licenciado en Recursos Humanos en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Tuvo el objetivo de “determinar la relación entre los factores higiénicos de la satisfacción laboral y la intención de rotación de personal en una empresa dedicada a la administración de condominios en el año 2019” (p. 34). Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de un diseño no experimental, transversal y correlacional; aplicada en una población de 143 sujetos de estudio, empleando la encuesta como técnica. Llegando a la conclusión principal de que “Se demostró que existe relación directa entre los factores higiénicos de la satisfacción y la intención de rotación de personal, ya que el coeficiente de Pearson arrojó un 0,96.” (p. 55).

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Teoría de los dos factores

La Teoría de los dos factores fue formulada por primera vez por Frederick Herzberg (1966) para describir el comportamiento de las personas en el ambiente laboral.

A partir de la teoría aludida las organizaciones e instituciones en general deben orientarse hacia el cambio y para ello el trabajador juega un rol importante por lo tanto debe de estar satisfecho y motivado y donde los conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad se deben de poner en práctica.

El autor explica claramente las características de su descubrimiento: el concepto de motivación-higiene de las actitudes al trabajo. (2003, p. 152). La persona humana tiene dos clases de necesidades: sus necesidades como animal para evitar el daño y sus necesidades como ser humano para crecer y desarrollarse psicológicamente.

Entrevistó a doscientos ingenieros y contadores quienes constituían una muestra representativa de la industria de Pittsburgh; se les preguntó sobre acontecimientos que hubieran tenido en el trabajo que, o bien hubiesen producido una mejoría sustancial en la satisfacción laboral o les hubiesen producido una marcada disminución de la satisfacción laboral. En sus resultados resaltan cinco factores como determinantes importantes de la satisfacción laboral: realización, reconocimiento., el trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción, siendo los tres últimos de mayor importancia para un cambio de actitudes de mayor duración. Estos cinco

factores aparecen con muy poca frecuencia cuando los entrevistados describen acontecimientos que acompañaban a sentimientos de descontento en el trabajo. (2003, p. 175-190)

Cuando se codificaron los factores involucrados en el descontento laboral, apareció un conjunto de factores completamente diferente. Estos factores eran semejantes a los gratificantes en su efecto unidimensional. Sin embargo, esta vez servían sólo para lograr descontento laboral y se mencionaron raramente en acontecimientos que condujeron a actitudes laborales positivas. También, a diferencia de los satisfactorios, los no gratificantes producían insistentemente cambios a corto plazo en las actitudes laborales. Los principales aspectos no gratificantes eran: política y administración de la compañía, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones laborales.

Continúa su elocución, ¿Cuál es la explicación de estos resultados? ¿Los dos grupos de factores tienen dos temas separados? Parece que sí, ya que los factores gratificantes parecen describir la relación del hombre con lo que hace: el contenido de su trabajo, la realización de una tarea, el reconocimiento de la realización de una tarea, la naturaleza de la misma, la responsabilidad sobre la tarea y el avance o crecimiento profesional en la capacidad de realizar dicha tarea. ¿Cuál es el tema central de los insatisfechos? Quitando factores como el tipo de administración y supervisión recibida al hacer el trabajo, los factores que parecen sugerir una diferencia con los “satisfactorios” son: la naturaleza de las relaciones interpersonales, las condiciones laborales del entorno de trabajo y el efecto del salario. Más que describir la relación del hombre con lo que

hace, los factores de “insatisfacción” describen sus relaciones con el contexto o ambiente en el que realiza su trabajo. Un grupo de factores está relacionado con lo que realiza la persona y los otros con la situación en la que lo realiza. (2003, p. 224-230).

Los factores de insatisfacción describen esencialmente el ambiente y sirven principalmente para prevenir la insatisfacción y tienen poco efecto sobre las actitudes laborales positivas, se les ha llamado factores de higiene, que es una analogía con la utilización médica del término: “preventivo y ambiental”. Los factores de satisfacción han sido llamados motivadores o de motivación ya que los resultados del estudio han sugerido que son eficaces para motivar el esfuerzo y realización superior del individuo.

Se manifiesta que investigó las fuentes de motivación de los empleados, y descubrió una dicotomía que aún desconcierta: “las cosas que motivan y causan satisfacción a las personas en el trabajo son de tipo diferente a las que causan insatisfacción”. (1966, p. 169).

También sugiere que las organizaciones serían más efectivas en situaciones donde el trabajo esté estructurado para maximizar la oportunidad de la necesidad de satisfacción; el autor señala que: (2003. p.

219)

- Los factores que hacen a la gente feliz, no son los mismos que la hacen infeliz en el trabajo.
- Los factores higiénicos son de una duración relativamente corta en contraste con los factores motivacionales.

- DIMENSIONES

Factores de higiene:

Los factores de insatisfacción describen esencialmente el ambiente y sirven principalmente para prevenir la insatisfacción y tienen poco efecto sobre las actitudes laborales positivas, se les ha llamado factores de higiene, que es una analogía con la utilización médica del término: “preventivo y ambiental”. Los factores de satisfacción han sido llamados motivadores o de motivación ya que los resultados del estudio han sugerido que son eficaces para motivar el esfuerzo y realización superior del individuo.

- Sueldo y beneficios.
- Política de la empresa y su organización.
- Estrategias de la empresa y su organización.
- Relaciones con los compañeros de trabajo.
- Ambiente físico.
- Supervisión.
- Status.
- Seguridad laboral.
- Crecimiento.
- Madurez.
- Consolidación.

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Competencias técnicas del supervisor.

Factores de motivación

Se consideran factores extrínsecos de la satisfacción laboral aspectos relacionados con la política de la empresa y de la dirección, aspectos técnicos de la supervisión, relaciones interpersonales, el salario y las condiciones de trabajo. Herzberg descubrió que los hechos que causan insatisfacción en el trabajo se refieren solo a los factores extrínsecos o de higiene.

- Logros.
- Reconocimiento.
- Independencia laboral.
- Responsabilidad.
- Promoción.
- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para tomar decisiones.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

1. Ambiente: “Es todo lo que rodea a un sistema y sirve para proporcionarle todos los recursos necesarios para su existencia.” (Chiavenato, 2000).

2. Autorrealización: “La autorrealización consiste en desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en todo lo que somos. Es llegar a ser uno mismo en plenitud.” (Fishman y Matos, 2014).
3. Condiciones de trabajo: “Son los aspectos o circunstancias físicas o no en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización.” (Chiavenato, 2000).
4. Desempeño laboral: “Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.” (Chiavenato, 2000).
5. Eficiencia: “Es la utilización óptima de los recursos disponibles dentro de una organización.” (Chiavenato, 2000).
6. Estrategias: “Se define como el arte de coordinar la acción de las fuerzas militares, políticas, económicas y morales implicadas en la conducción de un conflicto o en la preparación de la defensa de una nación o de una comunidad de naciones.” (Robbins, 1998).
7. Jerarquía: “Clasificación de las funciones, dignidades, poderes en un grupo social, de acuerdo con una relación de subordinación y de importancia respectiva.” (Robbins, 1998).
8. Necesidad: “Algún estado que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.” (Fishman y Matos, 2014).
9. Organización: “Agrupar las actividades y recursos necesarios para la realización del trabajo previsto.” (Chiavenato, 2000).

10. Planificación: “Proceso por medio del cual determina anticipadamente el cuerpo de acción más apropiado para alcanzar una meta u objetivo.” (Chiavenato, 2000).
11. Relación Laboral: “Es la existencia entre patrono y trabajador, se extiende desde que el mismo ingresa en la empresa hasta su culminación en la misma.” (Robbins, 1998).
12. Satisfacción laboral: “es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.” (Robbins, 1998).

2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.4.1. Hipótesis general

La teoría bifactorial que se viene ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín – 2019 es significativa.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Los factores de higiene que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junin – 2019 es significativa.
2. Los factores de motivación que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junin – 2019 es significativa.

2.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

2.5.1. Definición conceptual de la variable

1. Factor de Higiene: factores que se basan en la insatisfacción, denotándose en el ambiente y condiciones laborales.
2. Factor motivacional: factores que se basan en la satisfacción con el cargo y funciones. Estos están bajo el control de la persona, que incurre en la relación entre la función y el desempeño.

2.5.2. Definición operacional de la variable

1. Factores de higiene: Son lo que apunta a: sueldo y beneficios, política de empresa y organización, relación laboral, ambiente físico, supervisión, status y la seguridad laboral.
2. Factores motivacionales: Son los que están al desarrollo profesional en general.

CAPITULO III: METODOLOGIA

III. METODOLOGIA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

- Método general

El método general de la investigación se consideró el método científico. Tamayo (2003) indica que el método científico: “es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p. 28).

- Método específico

La metodología más empleada es el método hipotético-deductivo, que se basa en hacer observaciones manipulativas y su posterior análisis, del cual parten las hipótesis formuladas. En general, es un proceso que se repite constantemente. Por lo tanto, se da en función a ciclos deductivos-inductivos para explicar el fenómeno a analizar.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación del presente trabajo es la investigación básica, Valderrama (2015) refiere: “Es conocida también como investigación básica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimiento científico y no produce necesariamente resultado de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para

enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p. 164).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación del presente trabajo fue Descriptivo. Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que: “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (p. 92).

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Utilizaremos el diseño descriptivo simple, por cuanto recogeremos información relacionadas con el objeto del estudio, es decir está constituida por una variable y una población. Además, se considera un diseño no experimental, por cuanto no se realizará ninguna manipulación a la variable de estudio, además de ser transversal, por ejecutarse en un momento determinado.

Además de ser no experimental, porque no se está ejerciendo ningún cambio ni efecto sobre la variable de estudio.

Y trasversal, por la aplicación de la investigación en un momento específico.

- Esquema:

M – O

M: Muestra

O: Observación

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

- Población

Carrasco (2013) señala que la población es: “el conjunto de elementos (personas, objetos, programas, sistemas, sucesos) globales, finitos e infinitos, a los que pertenece la población y la muestra de estudio en estrecha relación con las variables y el fragmento problemático de la realidad, que es materia de investigación” (p. 236).

La población de estudio llega a los 168 trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo.

- Muestra

La muestra es la representación de toda la población estudiada. Hernández y Mendoza (2019) señalan que la muestra “es un subgrupo de la población o universo que te interesa sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá ser representativa en dicha población” (p. 196).

Se ejecutó un muestreo probabilístico finito, siendo:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{Z^2 * (N - 1) + Z^2 * (p * q)}$$

Dónde:

Z= Es la variable estándar para un Nivel de Confianza del 95%, cuyo valor es de 1,96.

p= Proporción de la población que posee las características y se asume p= 95%

=0.95

q= 1- p=0.05

e= 5% = 0,05 (Margen de error que se está dispuesto a aceptar).

N= Tamaño de la población.

Aplicando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.95 * 0.05 * 168}{0.05^2(168 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

=79.8945

Siendo la muestra total de estudio el de 80 sujetos de estudio, que serán elegidos al azar para la aplicación del instrumento de investigación.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnicas

Se determinó que la técnica a emplear será la de la encuesta, al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2013) manifiestan que la técnica de encuesta se caracteriza por la facilidad, y flexibilidad en el tratamiento de la información a recolectar.

3.6.2. Instrumentos

Y como instrumento, se determinó que se empleara un cuestionario, Hernández et. al. (2013) afirman que el cuestionario es la forma más usual de cuantificar la información a necesitar, en tanto que el instrumento a aplicar conformado por interrogantes basadas en el estudio

de la variable y dimensiones, para poder establecer valores cuantificables englobadas en indicadores.

3.7. PROCESAMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Primero; se procesó, organizo los datos recolectados para la representación de los mismos haciendo uso del paquete estadístico SPSS Statistics 25 y Microsoft Office- Microsoft Excel 2019.

Segundo; Para el presente estudio de investigación, se hará uso de la estadística descriptiva (tablas de distribución de frecuencia, cuadros y gráficos estadísticos). Y aplicando el estadístico de contraste para la verificación de las hipótesis planteadas.

- Confiabilidad del instrumento

Para la determinación de la confiabilidad interna del instrumento, se empleó una prueba piloto a razón de 80 personas, con la aplicación de un cuestionario con 30 preguntas, a una confiabilidad del 95% ($z=1.96$)

Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto:

Tabla 1.
Confiabilidad de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	28

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Tabla 2.
Baremo de interpretación del alfa de Cronbach

Baremo de interpretación	
Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

El resultado obtenido es de: $\alpha = 0,830$; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de muy alta (0.81 a 1.00), en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada, a una confiabilidad del 95% ($z=1.96$).

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

IV. ADMINISTRACION DEL PLAN

4.1. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

La recolección de datos y su posterior procesamiento en información se dará mediante la aplicación del instrumento de investigación establecido en la muestra seleccionada,

Se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 25, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.

4.2. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.2.1. Análisis estadístico

4.2.1.1. Análisis de la variable teoría bifactorial

Tabla 3.
Análisis descriptivo de la variable teoría bifactorial

Teoría bifactorial			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.25
	Casi nunca	2	2.50
	A veces	21	26.25
	Casi siempre	47	58.75
	Siempre	9	11.25
	Total	80	100

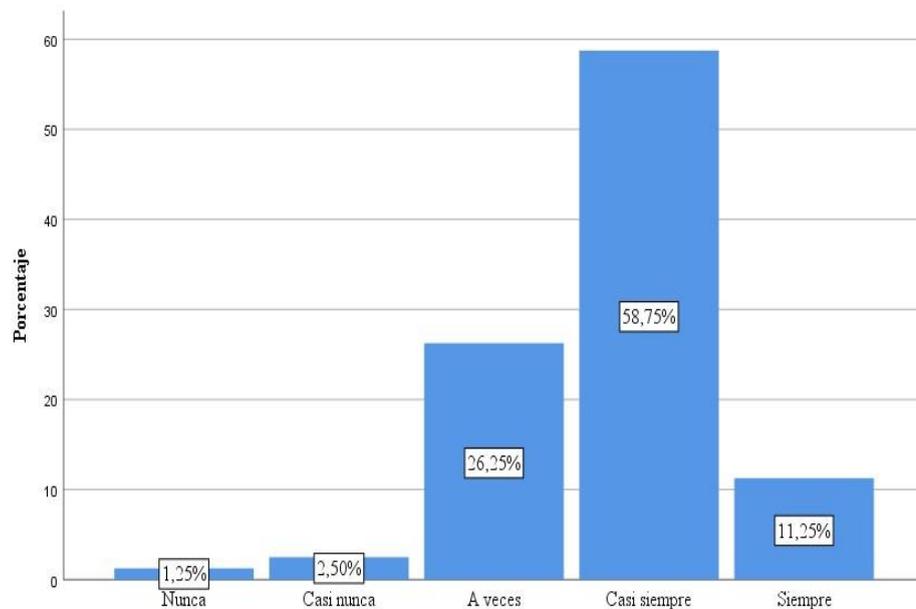


Figura 2.
Teoría bifactorial

Interpretación: En los resultados obtenidos, de los 80 sujetos de estudio, un 1.25% (1) identifica que, nunca se percibe que ambos factores se dan en la institución, en tanto que, la motivación no es efectiva, y la higiene en relación a las condiciones de trabajo, son ineficaces; en contraste con un 2.50% (2) que casi nunca lo perciben efectivo; en tanto que un 26.25% (21) que expresa que a veces es efectiva; en tanto que un 58.76% (47) que que expresan que casi siempre es efectiva, a razón de que, las condiciones de su trabajo e interacción laboral es casi efectiva en la mejora de su desempeño y función; en relación con un 11.25% (9) que que expresan que siempre es efectiva.

4.2.1.2. Análisis de la dimensión factores de higiene

Tabla 4.
Análisis descriptivo de la dimensión factores de higiene

Factores de higiene			
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Nunca	1	1.25
	Casi nunca	9	11.25
	A veces	31	38.75

Casi siempre	37	46.25
Siempre	2	2.50
Total	80	100

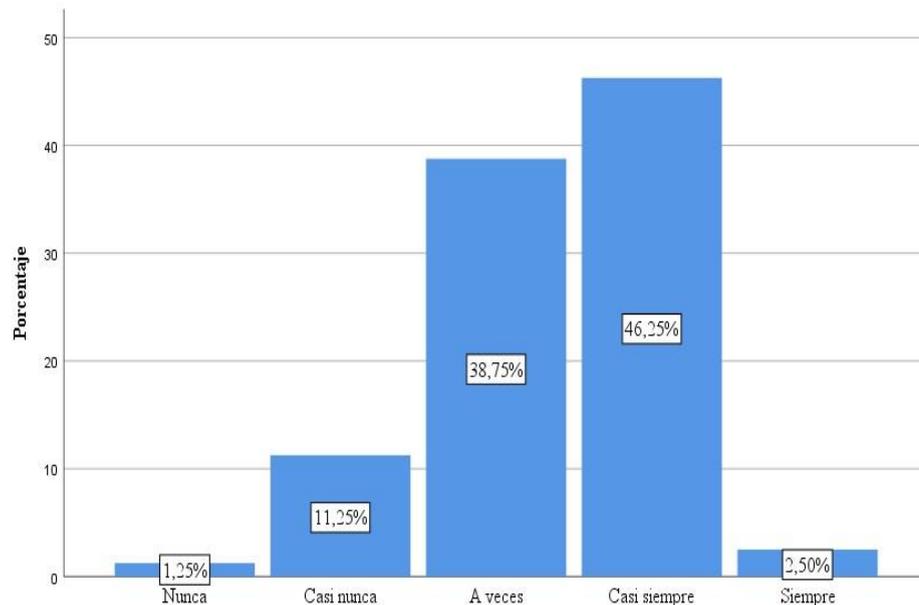


Figura 3.
Factores de higiene

Interpretación: Se puede identificar que, de los 80 sujetos de estudio, un 1.25% (1) manifiestan que los factores de higiene que afectan su desempeño y funciones nunca son positivos, en relación a que, su productividad se vera afectada; en contraste con un 11.25% (9) que manifiesta que casi nunca existe un efecto positivo; en tanto que un 38.75% (31) manifiesta que a veces se da positivamente; en tanto que un 46.25% (37) que denotan que casi siempre tiene un efecto que involucra la mejora consistente de estos factores de higiene; y un 2.50% (2) que manifiesta que siempre existe este efecto positivo.

4.2.1.3. Análisis de la dimensión factores motivacionales

Tabla 5.
Análisis descriptivo de la dimensión factores motivacionales

Factores motivacionales		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.25

Casi nunca	3	3.75
A veces	29	36.25
Casi siempre	46	57.50
Siempre	1	1.25
Total	80	100

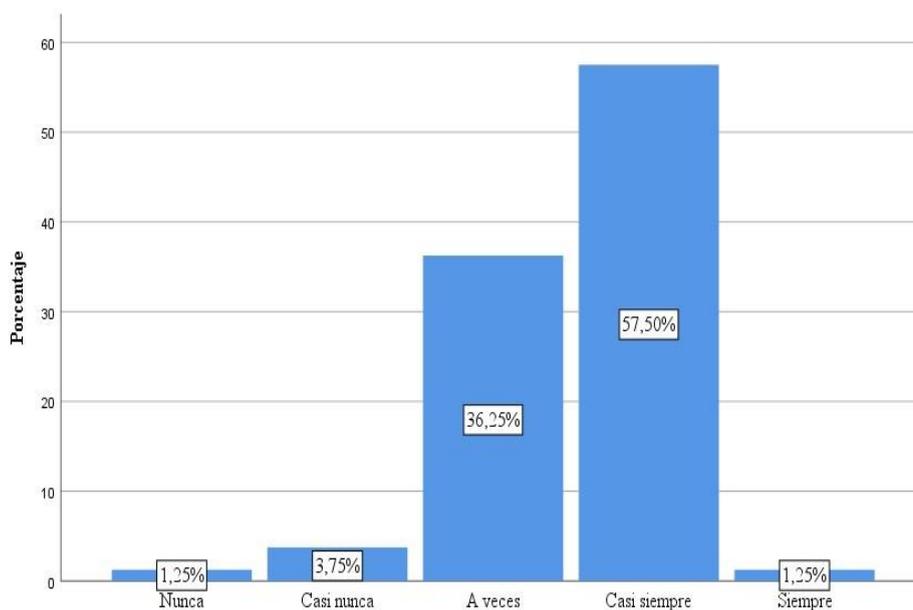


Figura 4.
Factores motivacionales

Interpretación: Se aprecia que, en base a los resultados obtenidos, en relación a los factores motivacionales que se ejecutan en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, un 1.25% (1) manifiestan que estos factores motivacionales nunca afectan a la relación laboral de los trabajadores con la institución, lo que se expresa en que, ellos no están satisfechos ni tienen buen desempeño; en contraste con un 3.75% (3) que casi nunca se manifiesta; en tanto que un 36.25% (29) denotan que a veces se manifiestan; en tanto que un 57.50% (46) que denotan casi siempre se manifiesta y que la motivación que ellos valoran si los afecta de forma positiva; a diferencia con un 1.25% (1) que denota que siempre se manifiesta.

4.2.2. Contrastacion de hipotesis

4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis general

- **Planteamiento de hipótesis:**

H0: La teoría bifactorial que se viene ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín – 2019, NO es significativa.

H1: La teoría bifactorial que se viene ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín – 2019, es significativa.

- **Calculo estadístico**

Tabla 6.

Estadísticos descriptivos de la variable teoría bifactorial

	Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desv. Desviación
Teoría bifactorial	80	88	127	112.91	114.00	7.246
N válido (por lista)	80					

1. Regla de decisión

Se adopta H0 si: z es $<$ que Z , siendo $Z=1.96$ (al 95% de confiabilidad)

Se adopta H1 si: z es $>$ ó $=$ que Z , siendo $Z=1.96$ (al 95% de confiabilidad)

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$$

donde:

- \bar{x} = Mediana
- μ = valor de la hipótesis (media)
- σ = desviación estándar
- \sqrt{n} = Muestra

Reemplazando:

$$Z = \frac{114 - 112.91}{7.246 / \sqrt{80}}$$

$$Z = 0.3604$$

Interpretación: Según los resultados del análisis descriptivo realizado a la variable factores de teoría bifactorial, se aprecia que el estadístico de contraste ($t=1.3455$) es menor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis alterna ($\alpha=1.96$, al 50% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H_0= 1,96 > 1.3455$) se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye, por lo tanto, que. la prueba estadística aconseja adoptar la hipótesis nula (H_0).

4.2.2.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis:

H0: Los factores de higiene que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junin – 2019 NO es significativa.

H1: Los factores de higiene que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín – 2019 es significativa.

- Calculo estadístico

Tabla 7.

Estadísticos descriptivos de la dimensión factores de higiene

	Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desv. Desviación
Factores de higiene	80	11	20	15.36	16.00	2.088
N válido (por lista)	80					

1. Regla de decisión

Se adopta H0 si: z es $<$ que Z , siendo $Z=1.96$ (al 95% de confiabilidad)

Se adopta H1 si: z es $>$ ó $=$ que Z , siendo $Z=1.96$ (al 95% de confiabilidad)

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$$

donde:

$x =$ Mediana

μ = valor de la hipótesis (media)
 σ = desviación estándar
 \sqrt{n} = Muestra

Reemplazando:

$$Z = \frac{16 - 15.36}{2.088 / \sqrt{80}}$$

$$Z = 2.7415$$

Interpretación: Según los resultados del análisis descriptivo realizado a la dimensión factores de higiene, se aprecia que el estadístico de contraste ($t=2.7415$) es mayor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis nula ($\alpha=1.96$, al 95% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H0=1.96 < 2.7415$) se rechaza la hipótesis nula ($H0$). Se concluye, por lo tanto, que la prueba estadística aconseja adoptar la hipótesis alterna ($H1$).

4.2.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- **Planteamiento de hipótesis:**

H0: Los factores de motivación que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín – 2019 NO es significativa.

H1: Los factores de motivación que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín – 2019 es significativa.

- **Calculo estadístico**

Tabla 8.

Estadísticos descriptivos de la dimensión factores de motivación

		Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desv. Desviación
Factores de motivación	80	7	8	14.61	15.30	2.462
N válido (por lista)	80					

1. Regla de decisión

Se adopta H_0 si: z es $<$ que Z , siendo $Z=1.96$ (al 95% de confiabilidad)

Se adopta H_1 si: z es $>$ ó $=$ que Z , siendo $Z=1.96$ (al 95% de confiabilidad)

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$$

donde:

\bar{x} = Mediana
 μ = valor de la hipótesis (media)
 σ = desviación estándar
 \sqrt{n} = Muestra

Reemplazando:

$$z = \frac{15.30 - 14.61}{2.462 / \sqrt{80}}$$

$$Z = 2.5067$$

Interpretación: Según los resultados del análisis descriptivo realizado a la dimensión factores de motivación, se aprecia que el estadístico de contraste ($t=2.5067$) es mayor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis nula ($\alpha=1.96$, al 95% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H_0 = 1,96 < 2.5067$) se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se concluye, por lo tanto, que la prueba estadística aconseja adoptar la hipótesis alterna (H_1).

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general el de describir la forma en como se viene ejecutando la teoría bifactorial en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín - 2019. Y del mismo modo se pretendió determinar el grado de acuerdo por parte de los sujetos de estudio.

Se tuvo como un limitante, en cuanto la aplicación del instrumento, el levantamiento y análisis de la información recolectada, por cuanto la disponibilidad y al tiempo con la que cuenta los sujetos de estudio. Por lo que, la aplicación piloto del instrumento determino un grado de confiabilidad a un grado muy alto, siendo que el análisis del valor obtenido por la prueba del alfa de Cronbach dio un valor de 0.830, por lo que se procedió a la aplicación y análisis de la información que se desarrollara a continuación.

Es en tanto que, los resultados, para la variable factores de la teoría bifactorial, determinaron que, en su mayoría, un 58.75% (47) de los sujetos encuestados manifiestan que el grado de efectividad de este dada por la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, se da casi siempre.

Asimismo, los resultados obtenidos para la primera dimensión factores de motivación, determinaron que, un 46.25% (37) de los sujetos estudiados, manifiesta que, en su mayoría, los factores de higiene que se dan en la ejecución de la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, que involucran el contexto, ambiente y condiciones en las que se desempeñan son casi siempre aceptables.

Así también, los resultados obtenidos para la segunda dimensión factores de motivación, determinaron que, un 36.25% (29) y 57.50% (46) de los sujetos

estudiados, manifiesta que, en su mayoría, los factores motivacionales que se dan en la ejecución de la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, que involucran las características de funciones y responsabilidades en las que se desempeñan son a veces y casi siempre aceptables.

Las evidencias anteriores permiten determinar que, en relación a las hipótesis de estudio; para la hipótesis general establecida que consiste en afirmar que la teoría bifactorial que se viene ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo es significativa; siendo que, el resultado obtenido a través de la prueba estadística descriptiva determina que, la hipótesis planteada es falsa, ya que se aprecia que el estadístico de contraste ($t=0.3604$) es menor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis alterna ($\alpha=1.96$, al 50% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H_0= 1,96 > 0.3604$) se rechaza la hipótesis alterna (H_1), por lo que se concluye que, por lo tanto, adoptar la hipótesis nula (H_0). En relación a este hallazgo, Villasana (2016). manifiesta que, la teoría bifactorial tal como está planteada, se diferencia en los contextos en los que se desarrolla, siendo así que, sus componentes son más asociados a la satisfacción (como factores de motivación) y la identificación (como factores de higiene); así también, Rivera (2014) refiere puntualmente que los factores que influyen en los trabajadores, en su mayoría, son los motivacionales como principal componente, que afecta en sí a varios aspectos que, en su conjunto, infieren en el desarrollo del trabajador y de sus funciones; es así que puede decirse que el nivel planteado en la hipótesis general, es falsa, ya que siempre existirá un factor que predomine, siendo en este caso, el factor motivacional, en su gran mayoría, según los antecedentes citados.

Por otra parte, en relación a la primera hipótesis específica establecida que consiste en afirmar que los factores de higiene que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo es significativa; siendo que, el resultado obtenido a través de la prueba estadística descriptiva determina que, la hipótesis planteada es verdadera, ya que se aprecia que el estadístico de contraste ($t=2.7415$) es mayor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis nula ($\alpha=1.96$, al 95% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H_0= 1,96 < 2.7415$) se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se concluye que, por lo tanto, adoptar la hipótesis alterna (H_1). Al respecto, Jiménez y Rosas (2019) y Ayala (2016) que señalan que los factores de higiene son contextualizados por los aspectos de influencia en el trabajador, siendo así que, este percibirá estos en base a su ambiente, y en cómo lo afectan, por lo que, estos factores se agrupan en la relación que se da entre los contexto, ambiente y cultura de la organización; por lo que la hipótesis planteada se confirma en relación al acuerdo de los trabajadores con los factores de higiene del ambiente laboral donde se desempeñan.

Y finalmente, en relación a la segunda hipótesis específica establecida que consiste en afirmar que los factores de motivación que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo es significativa; siendo que, el resultado obtenido a través de la prueba estadística descriptiva determina que, la hipótesis planteada es verdadera, ya que se aprecia que el estadístico de contraste ($t=2.5067$) es mayor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis nula ($\alpha=1.96$, al 95% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H_0= 1,96 < 2.5067$) se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se concluye que, por lo tanto, adoptar la hipótesis alterna

(H1). Esto puede referirse también a lo descrito por Gutiérrez (2015) y Montenegro (2016), que denotan que los factores de motivación, tienen un efecto más contrastable en los trabajadores, ya que este revela un escenario en donde los logros tienen una influencia notable en estos, pero teniendo en cuenta que la motivación es diferente para cada persona, y esto en un trabajador se expresa en la forma en cómo se tiene llegada para incentivar esta motivación y así mejorar la productividad, como concepto general, tanto como el desempeño y otros relacionados.

CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, que consistió en describir la forma en como se viene ejecutando la teoría bifactorial en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junin - 2019. Y las hipótesis planteadas, se determinó que el estadístico de contraste descriptivo ($t=1.3455$) es menor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis alterna ($\alpha=1.96$, al 50% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H0= 1,96 > 1.3455$) se rechaza la hipótesis alterna ($H1$). Se concluye, por lo tanto, que la teoría bifactorial que se viene ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín – 2019 NO es significativa ($H0$).
2. En relación al primer objetivo específico, que consistió en describir la manera en cómo se vienen ejecutando los factores de higiene en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junin - 2019. Y las hipótesis planteadas, se determinó que el estadístico de contraste ($t=2.7415$) es mayor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis nula ($\alpha=1.96$, al 95% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H0= 1,96 < 2.7415$) se rechaza la hipótesis nula ($H0$). Se concluye, por lo tanto, que los factores de higiene que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junin – 2019 es significativa ($H1$).
3. En relación al segundo objetivo específico, que consistió en describir la manera en cómo se vienen ejecutando los factores de motivación en la gestión de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junin - 2019. Y las hipótesis planteadas, se determinó que el estadístico de contraste ($t=2.5067$) es mayor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis nula ($\alpha=1.96$, al 95% de confianza), lo que expre-

sa que, en base a la Regla de Decisión ($H_0 = 1,96 < 2.5067$) se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se concluye, por lo tanto, los factores de motivación que se vienen ejecutando por la gestión en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junin – 2019 es significativa (H_1).

RECOMENDACIONES

1. En base a la primera conclusión, se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, que constituya un análisis sobre los factores que se contemplan en la teoría bifactorial, para poder así adoptar en la gestión, estrategias que abarquen el contexto en los que se desarrolla el trabajador y en su afectación a este.
2. En base a la segunda conclusión, se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, mejorar y monitorear los factores que contemplen el contexto y ambiente donde el trabajador se desempeña, para así, ejercer un control y retroalimentación en base a la información obtenida para no alterar las condiciones dadas en las que estos se desarrollan.
3. En base a la tercera conclusión, se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, determinar un estudio motivacional sobre el efecto del nivel de motivación en el desempeño del trabajador, y también, la afectación que se da en los niveles funcionales y operativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Herzberg F. (1966). New Approaches in Management Organization and Job Desing. *Journal of Industrial Medicine*.
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review America Latina*. 81(1).
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima. Planeta Perú.
- Robbins, C. (1998). *Fundamentos de administración, conceptos y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana; 1998.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5th ed. Mexico: McGraw Hill.
- Villasana Quiaro, M. L. (2016). *Factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa ubicada en la Urbanización Prebol de Valencia, Estado, Carabobo*. (Tesis de grado, Universidad de Carabobo, Venezuela).
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/3408>
- Rivera Pulache, R. J. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* (Tesis de grado, Universidad Tecnológica de Lima Sur, Perú).
<http://repositorio.untels.edu.pe/handle/UNTELS/96>
- Jiménez Ballumbrosio, A. D., y Rosas Wong, M. (2019). *Factores higiénicos de la satisfacción laboral y su relación en la intención de rotación de personal en una*

empresa dedicada a la administración de condominios, 2019. (Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Peru).

<http://hdl.handle.net/10757/635113>

Gutiérrez Bazan, A. L. de L. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del Super Mercado Metro del Distrito de Lambayeque 2015.* (Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Peru). <http://hdl.handle.net/20.500.12423/103>

Montenegro Solarte, F. J. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia.* (Tesis de grado, Universidad del Rosario, Colombia). <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12812>

Ayala Cortez, M. A. (2016). *Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral de los empleados del Área de Servicios Banca de Negocios del Banco Scotiabank en la ciudad de Lima, período marzo-julio 2015.* (Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1731>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICION
V1: TEORIA BIFACTORIAL	D1: FACTORES DE HIGIENE	Condiciones y entorno del trabajo	1. ¿Considera usted que las condiciones del entorno en donde se desempeña son correctas?	Escala: 1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Políticas de incentivo	2. ¿Las condiciones en las cuales realiza su trabajo satisfacen sus necesidades operacionales?	
		la entidad.	3. ¿Los incentivos deben de ser tomadas como algo temporal?	
		Relación con los jefes.	4. ¿Se debe de consultar con el trabajador que tipo de incentivo sería ideal para él?	
		Sueldos	5. ¿Las relaciones con los jefes deben de basarse solo en el aspecto profesional?	
		Estabilidad	6. ¿Se debe fomentar las relaciones con los superiores como forma de mejorar el clima organizacional?	
			7. ¿El sueldo debe de corresponder con el esfuerzo y dedicación del trabajador?	
		Relaciones interpersonales	8. ¿Los trabajadores basan su desempeño y productividad en base al sueldo que reciben?	
			9. ¿La estabilidad es percibida en base a la relación contractual con la institución?	
			10. ¿La estabilidad obedece a condiciones específicas y necesidades laborales?	
	11. ¿Las relaciones interpersonales de los trabajadores tiene un efecto en el desempeño?			
	12. ¿Las relaciones interpersonales tiene una influencia en el clima organizacional?			
	13. ¿El estatus del trabajador obedece a su situación laboral o social?			
	Estatus	14. ¿La institución basa las actividades y funciones de los trabajadores en base a su estatus?		
		15. ¿El aspecto de seguridad en el trabajo solo debe de involucrar el aspecto institucional?		
	Seguridad	16. ¿La seguridad corresponde al mantenimiento del vínculo laboral en ciertas condiciones?		
		Reconocimiento	17. ¿El reconocimiento de parte de los superiores tiene una función motivacional?	
	D2: FACTORES DE MOTIVACION	Trabajo gratificado	18. ¿La institución debe de dar un reconocimiento en base al desarrollo profesional?	
		Delegación	19. ¿El trabajo realizado debe de gratificarse en base a sus condiciones?	
			20. ¿El trabajador se siente gratificado cuando se le reconoce por su trabajo?	
		Toma de decisiones	21. ¿Delegar responsabilidades resulta efectivo?	
			22. ¿La delegación de funciones corresponde a la capacidad del trabajador?	
		Utilización de habilidades personales	23. ¿la toma de decisiones involucra el conocimiento íntegro de las condiciones de la institución?	
			24. ¿Las decisiones deben ser encargadas a los trabajadores con más experiencia?	
		Capacitación	25. ¿La institución debe de fomentar el desarrollo de habilidades personales para la mejora del desempeño?	
			26. ¿Las habilidades personales deben de ser tomadas en cuenta para la evaluación de los trabajadores?	
			Desarrollo de la Carrera (ascenso y	
	28. ¿El desarrollo profesional es un aspecto que la institución motiva?			
		29. ¿Considera usted que el desarrollar una carrera en la institución es factible?		
		30. ¿Se siente usted motivado cuando se le ofrece un ascenso o promoción en base a su desarrollo en la		

promoción)

institución?

ANEXO 3: INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



CUESTIONARIO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA TEORIA BIFACTORIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO DE LA REGION JUNIN 2019.

A continuación, se le presenta varias preguntas, por lo que se le agradece a usted, marcar con un aspa (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: TEORIA BIFACTORIAL					
DIMENSIÓN 1: FACTORES DE HIGIENE					
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera usted que las condiciones del entorno en donde se desempeña son correctas?					
2. ¿Las condiciones en las cuales realiza su trabajo satisfacen sus necesidades operacionales?					
3. ¿Los incentivos deben de ser tomadas como algo temporal?					
4. ¿Se debe de consultar con el trabajador que tipo de incentivo sería ideal para él?					
5. ¿Las relaciones con los jefes deben de basarse solo en el aspecto profesional?					
6. ¿Se debe fomentar las relaciones con los superiores como forma de mejorar el clima organizacional?					
7. ¿El sueldo debe de corresponder con el esfuerzo y dedicación del trabajador?					
8. ¿Los trabajadores basan su desempeño y productividad en base al sueldo que reciben?					
9. ¿La estabilidad es percibida en base a la relación contractual con la institución?					
10. ¿La estabilidad obedece a condiciones específicas y necesidades laborales?					
11. ¿Las relaciones interpersonales de los trabajadores tiene un efecto en el desempeño?					
12. ¿Las relaciones interpersonales tiene una influencia en el clima organizacional?					
13. ¿El estatus del trabajador obedece a su situación laboral o social?					
14. ¿La institución basa las actividades y funciones de los trabajadores en base a su estatus?					

15. ¿El aspecto de seguridad en el trabajo solo debe de involucrar el aspecto institucional?					
16. ¿La seguridad corresponde al mantenimiento del vínculo laboral en ciertas condiciones?					
DIMENSIÓN 2: FACTORES DE MOTIVACION					
17. ¿El reconocimiento de parte de los superiores tiene una función motivacional?					
18. ¿La institución debe de dar un reconocimiento en base al desarrollo profesional?					
19. ¿El trabajo realizado debe de gratificarse en base a sus condiciones?					
20. ¿El trabajador se siente gratificado cuando se le reconoce por su trabajo?					
21. ¿Delegar responsabilidades resulta efectivo?					
22. ¿La delegación de funciones corresponde a la capacidad del trabajador?					
23. ¿La toma de decisiones involucra el conocimiento íntegro de las condiciones de la institución?					
24. ¿Las decisiones deben ser encargadas a los trabajadores con más experiencia?					
25. ¿La institución debe de fomentar el desarrollo de habilidades personales para la mejora del desempeño?					
26. ¿Las habilidades personales deben de ser tomadas en cuenta para la evaluación de los trabajadores?					
27. ¿La capacitación que brinda la institución mejora la realización de sus actividades?					
28. ¿El desarrollo profesional es un aspecto que la institución motiva?					
29. ¿Considera usted que el desarrollar una carrera en la institución es factible?					
30. ¿Se siente usted motivado cuando se le ofrece un ascenso o promoción en base a su desarrollo en la institución?					