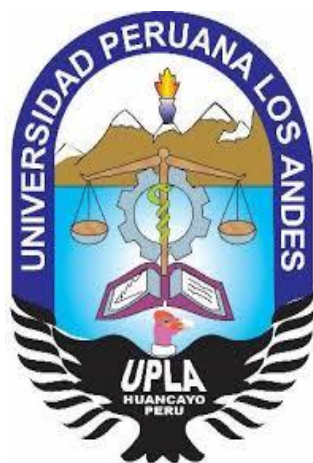


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

### **Motivación Laboral y Desarrollo Local En El Municipio Provincial de Jauja - 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Roy Rider Cardenas Osoreo

Asesor : Dr. Juan Manuel Sanchez Soto

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

Fecha de Inicio y  
Culminación : 17.02.2021 – 16.02.2022

Huancayo – Perú

2022

**Hoja de aprobación**

Universidad Peruana Los Andes

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS:**

“Motivación Laboral y Desarrollo Local en el Municipio Provincial de Jauja - 2020

**PRESENTADO POR:**

Bach. Roy Rider, Cárdenas Osoreo

**Para Obtener el Título de:**

Licenciado en Administración

**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**

Aprobada por los siguientes jurados:

Presidente : \_\_\_\_\_  
Dr.

Primer miembro : \_\_\_\_\_  
Mg. ....

Segundo miembro : \_\_\_\_\_  
Mg. ....

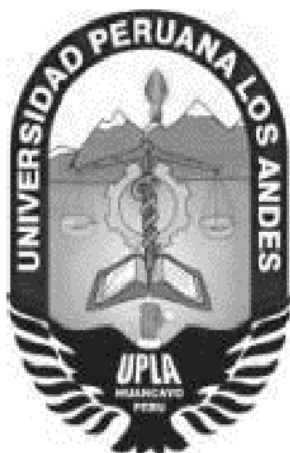
Tercer miembro : \_\_\_\_\_  
Mg.. ....

Huancayo \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencia Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

**Motivación Laboral y Desarrollo Local en el Municipio**

**Provincial de Jauja - 2020**

Para Optar : Título de Licenciado en Administración  
Autor : Bach. Roy Rider, Cárdenas Osoreo  
Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto  
Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los  
Institucional Recursos  
Fecha de Inicio y Termino : 17.02.2021 al 16.02.2022

Huancayo – Perú

2021

**ASESOR**

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

**DEDICATORIA**

A mis adorados Padres, con mucho cariño por ser siempre consecuentes por mi formación.

Autor

### **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Facultad de Ciencia Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Administración y Sistemas por sus sabias enseñanzas y culminar satisfactoriamente mis estudios.

A mi asesor de investigación por orientarme y sus recomendaciones para la culminación del trabajo.

A las autoridades del Municipio provincial de Jauja, quienes apoyaron en la aplicación de los instrumentos.

A los trabajadores quienes contribuyeron con su opinión en la aplicación de los instrumentos de investigación.

Roy

## CONTENIDO

<b>HOJA DE APROBACION.....</b>	<b>i</b>
<b>ASESOR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>CONTENIDO.....</b>	<b>vii</b>
<b>CONTENIDO DE TABLAS .....</b>	<b>x</b>
<b>CONENIDO DE GRAFICOS.....</b>	<b>xi</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>16</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>16</b>
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Delimitación del problema .....	18
1.2.1. Delimitación espacial .....	18
1.2.2. Delimitación temporal. ....	18
1.2.3. Delimitación conceptual o temática .....	19
1.3. Formulación del problema .....	19
1.3.1. Problema General.....	19
1.3.2. Problemas Específicos .....	19
1.4. Justificación de la investigación.....	19
1.4.1. Justificación social.....	19
1.4.2. Justificación Teórica.....	20
1.4.3. Justificación Metodológica.....	20

1.5. Objetivos de la investigación .....	20
1.5.1. <i>Objetivo General</i> .....	20
1.5.2. <i>Objetivos Específicos</i> .....	20
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>21</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes del estudio.....	21
2.2. Bases teóricas .....	24
2.2.1. <i>Variable motivación laboral - definición</i> .....	24
2.2.2. <i>Necesidad</i> .....	25
2.2.3. <i>Teorías de la motivación</i> .....	25
2.2.4. <i>Dimensiones respecto a la motivación laboral</i> .....	29
2.2.5. <i>Variable desarrollo local - definición</i> .....	31
2.2.6. <i>Tipología del desarrollo local</i> .....	32
2.2.7. <i>Dimensiones de desarrollo local</i> .....	34
2.3. Marco Conceptual .....	37
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>39</b>
<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>39</b>
3.1. Hipótesis de la investigación.....	39
3.1.1. <i>Hipótesis general</i> .....	39
3.1.2. <i>Hipótesis específica</i> .....	39
3.2. Variables de la investigación.....	39
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>42</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>42</b>
4.1. Método de investigación .....	42
4.2. Tipo de la investigación .....	42



4.3.	Nivel de la investigación .....	43
4.4.	Diseño de la investigación.....	43
4.5.	Población y muestra .....	43
4.5.1.	<i>Población:</i> .....	43
4.5.2.	<i>Muestra:</i> .....	44
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
4.6.1.	<i>Técnica</i> .....	45
4.6.2.	<i>Instrumentos</i> .....	45
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	47
4.8.	Aspectos éticos de la investigación.....	47
<b>CAPITULO V</b> .....		<b>48</b>
<b>RESULTADOS</b> .....		<b>48</b>
5.1.	Descripción de resultados.....	48
5.2.	Contrastación de hipótesis.....	56
<b>ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....		<b>64</b>
<b>CONCLUSIÓN</b> .....		<b>69</b>
<b>RECOMENDACIÓN</b> .....		<b>70</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....		<b>71</b>
<b>ANEXOS</b> .....		<b>76</b>
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....		78
INSTRUMENTO DEMOTIVACIÓN LABORAL .....		79
INSTRUMENTO DE DESARROLLO LOCAL .....		80
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO .....		81
CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO .....		82
CONSENTIMIENTO INFORMADO .....		96

## CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla 1 Población de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja</i>	44
<i>Tabla 2 Validación del instrumento por expertos</i>	46
<i>Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos</i>	46
<i>Tabla 4 Fiabilidad por el Alfa de Chronbach de motivación laboral</i>	46
<i>Tabla 5 Fiabilidad por el Alfa de Chronbach de desarrollo local</i>	46
<i>Tabla 6</i>	48
<i>Tabla 7 Resultado de la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	49
<i>Tabla 8 Resultado de la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	50
<b><i>Tabla 9 Resultado de la variable desarrollo local en el Municipio provincial de Jauja – 2020.</i></b>	<b>51</b>
<i>Tabla 10 Resultado de la dimensión desarrollo económico en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	52
<i>Tabla 11 Resultado de la dimensión desarrollo sociocultural en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	53
<i>Tabla 12 Resultado de la dimensión desarrollo ambiental en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	54
<i>Tabla 13: Relación de la motivación laboral y el desarrollo local</i>	57
<i>Tabla 14 Relación entre motivación laboral y desarrollo económico</i>	59
<i>Tabla 15: Relación entre motivación laboral y desarrollo socio cultural</i>	60
<i>Tabla 16: Relación entre motivación laboral y desarrollo ambiental</i>	62

**CONENIDO DE GRAFICOS**

<i>Gráfico 1 Resultado de la variable motivación laboral en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	49
<i>Gráfico 2 Resultado de la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	50
<i>Gráfico 3 Resultado de la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	51
<i>Gráfico 4 Resultado de la variable desarrollo local en el Municipio provincial de Jauja – 2020.</i>	52
<i>Gráfico 5 Resultado de la dimensión desarrollo económico en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	53
<i>Gráfico 6 Resultado de la dimensión desarrollo sociocultural en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	54
<i>Gráfico 7 Resultado de la dimensión desarrollo ambiental en el Municipio provincial de Jauja – 2020</i>	55

## RESUMEN

La investigación titulada “motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020”, tiene como propósito la determinación de la relación existente entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020”, siendo necesario una adecuada formulación del problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020?, y se formuló la hipótesis Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. La investigación se desarrolla desde el enfoque cuantitativo, en la que se consideró el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, diseño no experimental y de transversalidad; consideró como muestra a 50 trabajadores del Municipio Provincial de Jauja a las que se les aplicó dos encuestas una referida a la motivación y otra al desarrollo local, las mismas que pasaron la validez y la confiabilidad. Finalizada la investigación se concluyó: existencia de una relación moderada entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Luego de aplicar el estadígrafo rho de Spearman  $r_s = 0,489$ , la misma se ubica en el nivel moderado. Además, p valor 0,000 es menor que 0,05 entonces se corrobora la correlación.

**Palabras clave.** Motivación laboral y desarrollo local

## ABSTRACT

The research entitled "labor motivation and local development in the Provincial Municipality of Jauja - 2020", aims to determine the relationship between labor motivation and local development in the Provincial Municipality of Jauja - 2020 ", being necessary an adequate formulation of the problem: What is the relationship between work motivation and local development in the Provincial Municipality of Jauja - 2020 ?, and the hypothesis was formulated There is a direct relationship between work motivation and local development in the Provincial Municipality of Jauja - 2020 The research is developed from a quantitative approach, in which the type of basic research, correlational level, non-experimental design and transversality was considered; It considered as a sample 50 workers from the Provincial Municipality of Jauja to whom two surveys were applied, one referring to motivation and the other to local development, the same ones that passed the validity and reliability. After the investigation, it was concluded: existence of a moderate relationship between work motivation and local development in the Provincial Municipality of Jauja - 2020. After applying Spearman's rho statistic  $r_s = 0.489$ , it is located at the moderate level. Furthermore, p value 0.000 is less than 0.05 so the correlation is corroborated.

**Key words:** labor motivation and local development

## INTRODUCCIÓN

En toda organización municipal la motivación de los colaboradores es fundamental en la gestión municipal, por lo mismo esto se refleja en el desarrollo local y el cumplimiento de las metas municipales, por lo que en el estudio se plasma en determinar la relación entre la motivación y el desarrollo local del municipio provincial de Jauja, como un reflejo de la labor de todos sus servidores, por ello es que se inicia la investigación titulada: Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Por lo que, la investigación titulada Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020, tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio provincial de Jauja – 2020. Para lo cual se ha formulado el problema ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio provincial de Jauja – 2020?

La investigación es de tipo básica, en nivel correlacional, con un diseño descriptivo correlacional. Donde se utilizó el método científico y descriptivo, la investigación recogió la información valedera de la percepción de los trabajadores de la institución municipal, luego se realiza el procesamiento respectivo.

La investigación consta de V capítulos, siendo el procedimiento el siguiente:

En el primer capítulo se expresa la descripción del problema, delimitación del problema, formulación del problema, la justificación de la investigación, el objetivo general y específico.

En el segundo capítulo se considera el marco teórico, donde se expresa los antecedentes, las teorías, la definición de términos.

En el tercer capítulo se expresa la hipótesis y las variables.

En el cuarto capítulo. La metodología de la investigación método de investigación, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, técnica de procesamiento de datos, y aspectos éticos.

En el quinto capítulo los resultados estadísticos, la discusión de resultados. Finalizando con las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

El autor

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción del problema**

Los cambios permanentes de procesos de descentralización en gran parte de la sud américa ha conllevado a que muchas organizaciones especialmente municipales o locales pudieran asumir los diversos cambios; por una parte, la conocida modernización del estado ha sido factor fundamental de dichos cambios o reformas. En nuestro país la realidad de muchas Municipalidades basado en el traspaso de atribuciones y recursos, ha pasado de una realidad de gestión de uso de recursos a ser un gestor del desarrollo, ello conduce a la organización municipal a un considerable y creciente cambio de su gestión interna, orientada a satisfacer estos nuevos desafíos.

Según la Ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”, los gobiernos locales promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. Para el cumplimiento de sus objetivos, resulta imprescindible el desarrollo de un proceso de planeación local integral, permanente y participativo, que articule a las Municipalidades con sus vecinos. Esto implica que se requiere una buena planificación y ejecución y el poblador perciba el desarrollo local



Pero en este aspecto la participación de los colaboradores es fundamental, por ello deben estar comprometidos y motivados en el cumplimiento de sus funciones. Por lo tanto, la motivación, es un elemento fundamental en la administración del personal, por lo que se requiere conocer y determinar cuáles son las necesidades dentro de un centro laboral, y de la misma manera identificar los posibles factores de motivación laboral intervienen, por lo que entre otros se puede mencionar el reconocimiento laboral, la remuneración adecuada, y las condiciones laborales.

A lo largo de los años en países como el nuestro, la motivación laboral es una de las prioridades fundamentales para las organizaciones municipales de hoy. El valor de investigar sobre este tema, se debe a que el accionar del trabajador municipal refleja el servicio que se brinda a la comunidad.

La falta de motivación de los colaboradores o trabajadores del municipio generan un malestar no solo en el usuario sino, bien repercute en la administración municipal y la gestión municipal que se pueda visualizar en un buen desarrollo inicial de los pobladores.

Como base fundamental para el desarrollo de los municipios, hoy en día es necesario contar con trabajadores satisfechos y motivados para obtener mejores rendimientos y cumplir con todos los objetivos y metas organizacionales, en tal virtud, en los municipio distritales o provinciales es indispensable adoptar medidas correctivas en el aspecto motivacional tales como: fisiológicas, de seguridad, social, de estima y de autorrealización.

Según Wall (2018), “Cuando un empleado está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente. Se ha demostrado una relación directa entre motivación laboral y desempeño”. Bajo esta perspectiva en el municipio provincial de Jauja se da indicios de desmotivación laboral de parte de los colaboradores, esto como consecuencia de la falta de capacidad de liderazgo de los responsables de dirigir el

municipio provincial, no sólo el alcalde sino los gerentes y los demás órganos de apoyo institucional.

De acuerdo a algunos informes en reuniones de los regidores, uno de ellos manifiesta la desconformidad y la poca atención a sus pedidos. Naturalmente esto genera desmotivación en los colaboradores y el poco cumplimiento afecta la gestión municipal. Por ello para la Municipalidad de Jauja mejorar las capacidades para predecir los resultados, sostenida en nuevo modelo de gestión y administración.

En calidad de contribuyente y poblador de la provincia de Jauja he podido observar la pésima gestión que se realiza en el Municipio provincial, por ejemplo, se cambia permanentemente los gerentes, muchos de ellos son de otras regiones que desconocen la realidad de la provincia. Este hecho hace que muchos servidores estén poco motivados por generarse cambios de personal y sobre todo no hay incentivos para mejorar el trabajo.

De la misma manera se dialogó con algunos colaboradores de las sub gerencias de desarrollo y recursos humanos donde manifiestan que muchos de los trabajadores están renunciando para laborar en otros sectores, porque las excesivas politizaciones en puestos estratégicos son asumidas por trabajadores que no reúnen el perfil correspondiente.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Se desarrolló en la provincia de Jauja específicamente en el Municipio Provincial de Jauja, La gestión liderado por el gobierno Local dirigido por el Ing. César Dávila Veliz en el periodo actual.

### **1.2.2. Delimitación temporal.**

El trabajo se desarrolla durante los meses de agosto a diciembre del año 2020 en donde se realiza la investigación a través de los instrumentos de investigación

### **1.2.3. Delimitación conceptual o temática**

La presente investigación se desarrolla en base al análisis teórico de las variables motivación laboral y la relación existente con la variable desarrollo local; teniendo la necesidad de medirlos y ello permita la aplicación adecuada para la mejora de la institución.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio provincial de Jauja – 2020?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio provincial de Jauja – 2020?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio provincial de Jauja – 2020?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio provincial de Jauja – 2020

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación social**

La investigación se tornó importante porque el trabajo que realiza el municipio provincial de Jauja está orientada al cumplimiento de sus obligaciones en favor de la sociedad en especial de su ámbito jurisdiccional. Por lo tanto, en los resultados encontrados en la investigación servirá de referencia para poder reorientar el área de recursos humanos generando un ambiente favorable y motivando a los trabajadores y tener mejores resultados en la gestión.

#### **1.4.2. Justificación Teórica**

La Justificación teórica, es la contribución de la presente investigación radica en que permitió profundizar el estudio teórico de las dos variables, encontrándose coincidencias en las posturas teóricas de los diversos autores revisados, de la misma manera servirá para las futuras investigaciones.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Permite reafirmar que existe relación entre las dos variables de estudio encontrándose en los hallazgos una relación directa, por lo que es posible afirmar que a mayor motivación de los colaboradores se podrá reflejar mejor en el desarrollo local de los pobladores.

### **1.5. Objetivos de la investigación**

#### **1.5.1. Objetivo General**

Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio provincial de Jauja – 2020.

#### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- 1) Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio provincial de Jauja – 2020.
- 2) Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio provincial de Jauja – 2020.
- 3) Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio provincial de Jauja – 2020.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### A. Internacionales

Santacruz, (2017) presento la tesis: “*La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*”, para optar el título de licenciada en Asistencia Ejecutiva de Gerencia, en la Universidad Central del Ecuador; en la misma que se planteó como objetivo: ”Determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio Del Distrito Metropolitano De Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro”, como aspecto metodológico la tesis se desarrolla como investigación bibliográfica-documental, de nivel descriptivo y de diseño no experimental; como conclusión se puede expresar que existe evidencia para expresar que los empleados del Municipio presentan un bajo nivel de motivación, siendo visible ello en base a las tareas y actividades que realizan, es decir que la motivación es un factor que influye en el desempeño laboral de los empleados.

De la Torre, (2015) Desarrolla la investigación denominada “*Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México*”: un estudio

correlacional en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México, elaborada para la Universidad Complutense de México, se plantea como objetivo general investigar y conocer la influencia que la reforma municipal de 1983 tuvo en la creación y fortalecimiento de la capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México, partiendo de la hipótesis de “que los cambios tanto políticos, administrativos, financieros y legales de la reforma no permitieron crear capacidad financiera, capacidad en la prestación de servicios, capacidad reglamentarias y capacidad administrativas en los gobiernos municipales.

Jimeno, (2018) presento la tesis: “*Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores*”, para optar el grado en Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia; en la cual se elaboró el objetivo: “Identificar la prevalencia de los estudios de motivación laboral realizados en el periodo 2010 a 2018 de las organizaciones colombianas, el progreso de la temática a través de la historia y su impacto directo en el índice de productividad de los colaboradores”; la investigación se desarrolló desde el enfoque cuantitativo y siendo la metodología utilizada con características de documental-bibliográfico y de diseño no experimental, en la tesis la autora presentó las conclusiones: se logró evidenciar que sustentada en la teoría se identificaron factores extrínsecos dentro de la percepción del colaborador y la incidencia en el desempeño laboral, y esto muchas veces ocasionado por que en la organización no se realiza un seguimiento y evaluación continua de los entornos laborales y que ello contribuya a poder comprobar las estrategias que mayormente impactan o generan un cambio significativo en el proceder de los trabajadores.

## B. Nacionales

Chambi, (2018) presento la tesis: “*Relación de la Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el Año 2018*”, para optar el Título Profesional de Licenciada en Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; siendo el objetivo, “Determinar la relación de la motivación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata – Arequipa 2018”, desde un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, concluyendo: en la investigación la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpata y de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos, se encuentra en un nivel medio; además, las dimensiones de regulación identificada e introyectada se encuentran en un nivel bajo, ocasionado por que los trabajadores no consideran las tareas como una cosa importante y útil para realizar, por lo cual solo cumplen con sus deberes por necesidad.

Huayanay, (2017), desarrollo la tesis: “*Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017*”, para optar el título de licenciado en Administración, en la Universidad de Huanuco; se planteó como objetivo: “Determinar cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017”, siendo una investigación de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal; posterior al análisis de los datos obtenidos, como conclusión: Se determinó cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, donde se logró obtener un 64% que opinó que si existe motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad, un 36% opinó que no existe motivación laboral por la falta de atención a las expectativas de los trabajadores.

León, (2017) desarrollo la tesis: “*La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, Año 2017*”, para optar el título profesional de licenciado en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; en la cual planteo el objetivo, “Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017”; siendo una investigación de enfoque cuantitativo, siendo de diseño no experimental – transversal, correlacional causal; que habiendo aplicado el instrumento y realizado el análisis de los datos se concluyó: se obtuvo como resultado estadístico, una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, que siendo menor que 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna, donde se mencionaba que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable motivación laboral - definición**

“Resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir que, de acuerdo con el ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado” (Chiavenato, 2001).

En su teoría sobre la jerarquía de las necesidades humanas (Maslow, 1943), define: “el impulso que tiene el ser humano para satisfacer determinados niveles de necesidades”.

Herzberg, Mausner, & Snyderman, (1959), investigadores dedicados a la gestión empresarial, define la motivación laboral como “el resultado de la interacción de dos factores, factores de motivación (logros, reconocimiento) e higiene (ambiente, sueldo, necesidades básicas)”.



A manera de síntesis Callata (2017) dice: “La motivación es la acción del personal con sus impulso interno en toda organización por lo que la motivación laboral es factor clave en el desarrollo de las organizaciones (p.95).

### **2.2.2. Necesidad**

Según (Araya & Pedreros, 2013), “Las personas se mueven a través de motivos, es decir, en la búsqueda de satisfacer ciertas necesidades” (p.46).

Por tanto es importante considera lo mencionado por (Araya & Pedreros, 2013):

Las necesidades humanas pueden abarcar un amplio espectro. Como forma de simplificación, estas se pueden dividir en dos grupos: necesidades básicas y necesidades secundarias. Las primeras, se relacionan con la existencia humana (sed, abrigo, vivienda, etc.), en tanto que las segundas, tienen relación con la satisfacción de necesidades de orden superior (sociales, ego, etc.). (p. 47).

### **2.2.3. Teorías de la motivación**

Según las investigaciones realizadas sobre esta teoría, (Naranjo, 2009) “Las teorías motivacionales se pueden dividir entre aquellas de contenidos y las de proceso”.

De acuerdo a las investigaciones de Araya y Pedreros, identifican que las teorías se desenvuelven: “Las primeras estudian y consideran aspectos que pueden motivar a las personas, en tanto que las segundas estudian y tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el cual estas se motivan”.

#### **a. Teoría de Maslow**

Morlegan & Ayala, (2011) puntualizan “la motivación es la energía interna que tiene el sujeto en cualquier acción de su desarrollo personal, son el impulsor de la psicología

humanista, quién planteó que las personas generan su conducta para satisfacer necesidades” (p.89),

Lo mencionado permite establecer que el estudio de la motivación es fundamental para comprender conductas, tanto de manera individual o en organizaciones.

Al respecto Callata (2017) menciona: “la existencia de motivaciones por medio del comportamiento de la cultura de un determinado sector demográfico de las personas que por los mismo se incrementa sus deseos de auto superación, de modo que se impone o se asemeja” (p.56).

Considerando que también son impulsos que se relacionan con la necesidad de autorrealización y de logro, los caracteres que definen a la orientación de los logros son la búsqueda de la responsabilidad individual y la superación de desafíos con el fin de superar las metas alcanzadas.

#### **b. Teoría de Alderfer**

En relación a la motivación, diversos autores expresaron oportunamente su contrariedad sobre los aportes realizados por Aldefer y mencionaron: “La propuesta no se basa en elementos nuevos, sino que se fundamenta en la Teoría de Maslow. Aun cuando esto es correcto, se puede argumentar que Alderfer (1969) realiza algunas críticas a la Teoría de Maslow” (Naranjo, 2009),

En primer lugar, reduce las cinco necesidades de Maslow a solo tres. Estas necesidades son las de existencia (necesidad de bienestar físico), relación (relaciones interpersonales) y crecimiento (desarrollo y crecimiento personal). En segundo lugar, Alderfer (1969) argumenta que en la aparición de una nueva necesidad, no es imprescindible que se hayan cubierto (satisfechas) de manera suficiente las inferiores. Además, este mismo autor encontró que el movimiento de la jerarquía de necesidades no es solo en

orden ascendente, por cuanto las personas pueden retroceder en la jerarquía con el objetivo de satisfacer una necesidad ya satisfecha. (Araya & Pedreros, 2013, p. 48).

### **c. Teoría de motivación e higiene**

La teoría según (Araya & Pedreros, 2013), expone los factores intrínsecos que tienen una relación con los aspectos de función o actividad laboral, es decir; se basa en el contenido del trabajo (el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el reconocimiento, entre otros) y mientras tanto, los factores extrínsecos se relacionan al contexto que comprende la interrelación en la empresa a nivel de los trabajadores; (relaciones con el supervisor, el salario y las relaciones con los compañeros, entre otros).

Siendo el tema de la motivación tan importante y necesaria de aplicar en las organizaciones (Araya & Pedreros, 2013):

Cuando las personas hablan de sentirse bien o satisfechas, hacen referencia a los factores intrínsecos, los cuales se relacionan con la satisfacción laboral cuando están presentes, pero no con la insatisfacción cuando están ausentes. Considerando esta situación, cuando los empleados hablan de sentirse insatisfechos con el trabajo se refieren a los factores externos del mismo (aunque relacionados), los cuales se asocian con la insatisfacción laboral cuando están ausentes, pero no con la satisfacción cuando están presentes. (p. 48).

### **d. Tipología de la motivación**

Según los documentos expuestos por los investigadores (Ryan & Deci, 2000) se mencionó que la motivación puede ser de diferentes tipos:

- 1) **Motivación intrínseca:** es la motivación que se genera a partir de factores internos de la persona, como puede ser la propia satisfacción personal del empleado. En este tipo de motivación la empresa no puede influir. (Ryan & Deci, 2000)
- 2) **Motivación extrínseca:** se trata de aquella motivación laboral que es inducida por elementos externos al sujeto, como un aumento de salario o un reconocimiento público. Es en este tipo de motivación donde la empresa debe actuar, incentivando la motivación del empleado con distintas técnicas que comentaremos más adelante. (Ryan & Deci, 2000)

#### e. **Carácter del estímulo percibido**

Según los investigadores de la web Upspain, se compone de la siguiente manera:

- 1) **Motivación positiva:** cuando el factor motivador se configura como un premio o recompensa. (Ryan & Deci, 2000)
- 2) **Motivación negativa:** si el factor motivador a la conducta del individuo es asociado como una amenaza o castigo. (Ryan & Deci, 2000)

#### f. **Nivel de necesidad**

- 1) **Motivación primaria:** cuando la persona actúa para satisfacer sus necesidades básicas. (Ryan & Deci, 2000)
- 2) **Motivación social:** si la actuación del empleado está provocada por querer estar aceptado por un determinado grupo social. (Ryan & Deci, 2000)

#### g. **Factores que influyen en la motivación laboral**

Según los expertos de (Upspain, 2018) los aspectos psicológicos que influyen la motivación laboral son:

La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar

- 1) ***Puesto de trabajo***: este factor de motivación depende del puesto de trabajo que se le ofrezca al empleado, si se encuentra cómodo en él y si puede aspirar a crecer. (Upspain, 2018)
- 2) ***Autonomía en el trabajo***: dar responsabilidades y permitir la participación y aportación de ideas para que la empresa pueda mejorar con la visión de los empleados. De esta forma, el empleado se sentirá esencial e importante en sus labores dentro de la empresa. (Upspain, 2018)
- 3) ***Ambiente de trabajo***: es necesario crear un clima laboral agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la compañía. Es la forma correcta de aumentar la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo. También es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con los valores de la empresa. (Upspain, 2018)
- 4) ***Condiciones laborales***: los empleados se sienten motivados según su salario, si tienen primas por objetivos, horarios flexibles, conciliación laboral y personal y todas las demás condiciones que se incluyan en el contrato de trabajo. (Upspain, 2018)
- 5) ***Onboarding***: las organizaciones lo implementan para que el nuevo integrante de la empresa se integre perfectamente y de forma inmediata a su puesto de trabajo. Con este tipo de procesos el empleado se siente incluido, parte de la empresa desde el minuto 0. (Upspain, 2018).

#### **2.2.4. Dimensiones respecto a la motivación laboral**

##### **a. Motivación Intrínseca**

Newstrom (2007), acota que “son gratificaciones internas que se le brinda a una persona en su centro laboral” (p.42) esto implica que existe una relación directa entre el trabajo y las recompensas. Pero es indispensable hacer las aclaraciones que los trabajadores se vuelven piezas intercambiables y que para los directivos o jefes estos actúan de acuerdo a lo estipule este ente o parte de la alta dirección.

La motivación intrínseca debe partir del propio colaborador en donde se siente cómodo con el área donde labora, tiene los instrumentos laborales y sobre todo recibe el soporte de los recursos con las que aplica, en tal sentido la motivación intrínseca permitirá al colaborador trabajar con entusiasmo y dedicación propia de su iniciativa.

En tal sentido se puede entender que, respecto a las motivaciones los trabajadores de una organización comparten opiniones similares, emociones y que están constantemente a la búsqueda de un nivel de satisfacción. Este tipo de motivación es de gran importancia pues, les ayuda a crecer, expresarse y desarrollar su creatividad.

#### **b. Motivación extrínseca**

Al respecto Williams (2013), afirma que “este tipo de motivación es tangible y visible para los demás y se les dan a los empleados eventuales por la realización de tareas o comportamientos específicos” (p.91). Se entiende la motivación extrínseca cuando viene del área de recursos humanos de la organización, donde se le otorga el incentivo necesario, se le proporciona un ambiente agradable, una remuneración aceptable y sobre todo un clima laboral donde el trabajador o colaborador pueda desarrollarse con normalidad.

Por lo tanto, según lo expresa (Sanchez L. , 2013):

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es

el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto, la motivación es un gran tema dentro de cada organización, pero tiene sus peculiaridades. La realidad de la motivación en las empresas no siempre está en el nivel deseado.

#### **2.2.5. Variable desarrollo local - definición**

De las tantas definiciones encontradas sobre el desarrollo local, se consideran en la investigación los más importantes:

El desarrollo local según lo expresado por el investigador (Arizaldo, 2011)

El desarrollo local es un proceso de desarrollo integral, que conjuga la dimensión territorial, las identidades o dimensión cultural, la dimensión política y la dimensión económica. Es una apuesta a la democratización de las localidades, al desarrollo sustentable y equitativo repensando las potencialidades del territorio y la sociedad local. (p.63)

Otro importante aporte sobre la definición del desarrollo local es la que presenta (Velásquez, 1998):

Ese conjunto de procesos económicos, sociales, culturales, políticos y territoriales a través de los cuales una comunidad, a partir de sus propias potencialidades y de las oportunidades que le brinda el entorno, accede al bienestar, sin exclusiones ni discriminaciones, y garantiza las condiciones para que futuras generaciones también puedan hacerlo” (p. 136)

Otra definición importante de desarrollo local la presenta (Rojas, 2006):

En este sentido, el desarrollo local lo entendemos como un proceso concertado de construcción de capacidades y derechos ciudadanos en

ámbitos territoriales político-administrativos del nivel local (municipios = territorio) que deben constituirse en unidades de planificación, de diseño de estrategias y proyectos de desarrollo en base a los recursos, necesidades e iniciativas locales. (p. 45)

Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972. En el Art. X expresa que las Municipalidades son los que deben promover el desarrollo integral, a fin de poder consolidar el crecimiento económico, la justicia social y la sustentabilidad ambiental.

La promoción del desarrollo local es permanente e integral. Las Municipalidades provinciales y distritales promueven el desarrollo local, en coordinación y asociación con los niveles de gobierno regional y nacional, con el objeto de facilitar la competitividad local y propiciar las mejores condiciones de vida de su población.” (Sistema Peruano de Información Jurídica, 2018, p. 9).

#### **2.2.6. Tipología del desarrollo local**

Los tipos de desarrollo local según los aportes de (Gallicchio, 2006):

- 1) ***Desarrollo local como participación.*** En líneas generales deben tener en cuenta que a esta altura de los procesos la participación es cada vez más pragmática, y asociada a la obtención de recursos y voluntades políticas para llevar adelante las propuestas generadas por la población. (Gallicchio, 2006, p. 60)
- 2) ***La visión neoliberal del desarrollo local.*** Los amplísimos procesos de desarrollo local llevados adelante en la década del '90 especialmente en países como Argentina, Perú, Bolivia y casi toda América Central, han estado teñidos de una lógica de desarticulación del Estado Nacional y un



traslado de Competencias, de forma más o menos difusa, a los gobiernos y actores locales. La descentralización, en su visión más instrumental y menos política operó como agenda de los organismos multilaterales, como un elemento central de todo su accionar. (Gallicchio, 2006, p. 60)

3) ***Desarrollo local como municipalismo.*** Una tercera visión asoció el desarrollo local al municipalismo. En el mismo contexto, se hacía necesario fortalecer los municipios en un nuevo rol, como actores de desarrollo y no ya como meros prestadores de servicios. En ese sentido, y asociado a fuertes procesos de descentralización, se generó una visión de que el desarrollo local pasaba por el desarrollo municipal. Si había un buen municipio, necesariamente iba a haber buen desarrollo local. Esta visión falló en el sentido de que no tuvo la suficiente visión como para entender que la nueva gobernanza implica incorporar una multiplicidad de actores a ámbitos donde se toman decisiones. En general, y en los pocos casos en los que se fue eficaz en mejorar la gestión municipal, nunca se mejoró la gestión social del municipio y su capacidad de interlocución social con otros actores. (Gallicchio, 2006, p. 61)

4) ***Desarrollo local como desarrollo económico local.*** Una tendencia muy fuerte ha visto al desarrollo local exclusivamente en su dimensión económica. El supuesto básico era que el problema de estas sociedades era de carácter económico, y que las sociedades locales carecían del dinamismo necesario para encarar otras fases del desarrollo. (Gallicchio, 2006, p. 61)

5) ***Desarrollo local como ordenamiento territorial.*** Más recientemente, también impulsado desde la cooperación europea, se ha generado un accionar de proyectos de ordenamiento territorial como la nueva panacea

para el desarrollo local. En general se parte del supuesto de que el territorio no está lo suficientemente ordenado para generar un nuevo modelo de desarrollo y, en distintas modalidades, se promueve una estrategia de construcción de una visión estratégica del territorio que termina pretendiendo promover procesos de desarrollo local mucho más que procesos de ordenamiento del territorio en sentido estricto. Aquí se da un fuerte choque de predominios y lógicas profesionales, que hacen que frecuentemente se observe que bajo el rótulo del ordenamiento territorial se esté dando un salto hacia una predominancia del urbanismo en los procesos de desarrollo local. (Gallicchio, 2006, p. 62)

- 6) *Desarrollo local como forma de análisis social*. Se trata de una visión más “neutra” del desarrollo local, en el sentido de que lo ve más como una herramienta de análisis que como un instrumento de cambio social. Es así que este enfoque lo ubica en una dimensión analítico-metodológica, como herramienta definida por un conjunto de variables e indicadores. Diversos estudios se ubican en esta dimensión, sobre todo a partir de la utilización intensiva de sistemas de información geográficos. Estos estudios adoptan, finalmente, un carácter mucho más descriptivo que de herramientas para la acción. (Gallicchio, 2006, p. 62)

Finalmente se contrasta con las afirmaciones expuestas por (Arizaldo, 2011); “se refiere a un proceso de transformación en todas las dimensiones involucradas en el concepto, pero circunscrito en un determinado ámbito espacial”. (p. 75)

## **2.2.7. Dimensiones de desarrollo local**

### **a. Desarrollo económico**

Respecto a esta dimensión encontramos la definición desarrollada por:(Rojas, 2006): “El desarrollo económico local puede definirse, como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como «un proceso de desarrollo participativo que fomenta los acuerdos de colaboración entre los principales actores públicos y privados de un territorio, posibilitando el diseño y la puesta en práctica de una estrategia de desarrollo común a base de aprovechar los recursos y ventajas competitivas locales en el contexto global (p. 48).

Vásquez Barquero, (1988) sobre el desarrollo local, establecen: “Dicho en otras palabras, se trata de un proceso de crecimiento económico y cambio estructural que conduce a una mejora del nivel de vida de la población local y en el cual pueden distinguirse varias dimensiones”:

- 1) **Económica**, en la cual, los empresarios locales usan su capacidad para organizar los factores productivos locales con niveles de productividad suficientes para ser competitivos en los mercados. (Casas, 2018)
- 2) **Formación de recursos humanos**, en la que los actores educativos y de capacitación conciertan con los emprendedores locales la adecuación de la oferta de conocimientos a los requerimientos de innovación de los sistemas productivos locales. (Casas, 2018)
- 3) **Socio-cultural e institucional**, en la que los valores e instituciones locales permiten impulsar o respaldar el propio proceso de desarrollo. (Casas, 2018)
- 4) **Político-administrativa**, en la que la gestión local y regional facilitan la concertación público-privada a nivel territorial y la creación de

«entornos innovadores» favorables al desarrollo productivo y empresarial. (Casas, 2018)

- 5) Ambiental, que incluye la atención a las características específicas del medio natural local, a fin de asegurar un desarrollo sustentable ambientalmente. (Casas, 2018)

Es importante considerar los aportes realizados por (Rodríguez J. , 2001):

Las Iniciativas de Promoción Empresarial (IPE) e iniciativas relacionadas con atraer nueva inversión o localización de nuevas actividades económicas («marketing» del territorio), posibilitando el desarrollo de ventajas competitivas, introduciendo una nueva preocupación por mejorar las condiciones y el entorno socioeconómico. (p. 141).

Estos tres elementos combinados deben estar presentes en toda estrategia de promoción. “El proceso no puede ser confundido con iniciativas parciales que absolutizan el DEL a la promoción empresarial, olvidando su incidencia en la generación de empleo, la calidad del trabajo y en el desarrollo de ventajas en el territorio” (Rodríguez 2001 p. 128)

#### **b. Desarrollo sociocultural**

“La Ley de Creación del Ministerio de Cultura, Ley 29565, establece como una competencia compartida con los gobiernos locales materias de patrimonio cultural, creación y gestión cultural e industrias culturales” (Castillo P. , 2017, p. 34).

El término de industrias culturales está relacionado con lo que señala la UNESCO, es decir “abarca aquellas industrias que combinan la creación, la producción y la comercialización de contenidos que son inmateriales y culturales en su naturaleza, los

cuales generalmente están protegidos por derecho de autor y pueden tomar la forma de bienes o servicios”. (UNESCO.Org., 2009)

Así también, sostiene que “Las industrias culturales son transcendentales en la promoción y el mantenimiento de la diversidad cultural y económica, y crean un acceso democrático a la cultura” (Rojas 2006 p. 46).

Sin embargo, evidente la existencia de las grandes brechas entre lo que se conoce como el norte y el sur, respecto a las industrias culturales; pero hay mucha expectativa por esto en los últimos años pueda cambiar gracias al cambio que obliga a los países la implementación de niveles tecnológicos específicamente en la comunicación.

### **c. Desarrollo ambiental**

Según (Rodriguez J. , 2001) “Se configura como un instrumento indispensable para formar ciudadanos que apliquen criterios de conducta con sostenibilidad a sus comportamientos ambientales. Pero, se orienta a la estrategia municipal que pretenda superar el abismo existente entre el discurso teórico de la cultura ambiental y su práctica cotidiana”. (p.13).

#### **1.1. Marco Conceptual**

- a) *Desarrollo local*, Es un proceso de organización del futuro de un territorio, y resulta del esfuerzo de concertación y planificación emprendido por el conjunto de actores locales, con el fin de valorizar los recursos humanos y materiales de un territorio. (Martínez, 2010)
- b) *Gestión de documentos*, Reducir costes es una práctica integrada en el ADN de toda empresa. Hoy en día tenemos que luchar por ser cada vez más competitivos. Aligerar los procesos, apostar por la innovación, la optimización de los recursos y el uso de las TICs (Tecnologías de la información y comunicación), son algunos

de los puntos clave que conforman el índice del manual del empresario. (Jimenez, 2013)

- c) *Gestión Municipal*, la gestión municipal comprende las acciones que realizan las dependencias y organismos municipales, encaminadas al logro de objetivos y cumplimiento de metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración de recursos humanos, materiales y financieros. (Municipalidad de Lima, 2013)
- d) *Motivación laboral*, Resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir que, de acuerdo con el ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado” (Chiavenato, 2001).
- e) *Motivación Intrínseca*, acota que “son gratificaciones internas que se le brinda a una persona en su centro laboral” Newstrom (2007)
- f) *Motivación extrínseca*, “este tipo de motivación es tangible y visible para los demás y se les dan a los empleados eventuales por la realización de tareas o comportamientos específicos” Williams (2013),
- g) *Municipalidad*, Los gobiernos locales son entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. (Ley Organiza de Municipalidades, 2003)

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio provincial de Jauja – 2020.

##### **3.1.2. Hipótesis específica**

- 1) Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio provincial de Jauja – 2020.
- 2) Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio provincial de Jauja – 2020.
- 3) Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio provincial de Jauja – 2020.

#### **3.2. Variables de la investigación**

**Variable 1:** *Motivación laboral:* son las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta. Rodríguez ( 2001).

**Variable 2:** *Desarrollo local*; El desarrollo local es el proceso de crear riqueza a través de la movilización de recursos humanos, financieros, de capitales físicos y naturales para generar bienes y servicios transables. Es una estrategia al servicio del individuo y su promoción la realizan las autoridades locales, el sector privado y la comunidad en general. Rojas (2006)-



## Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensión	Indicador	Escala de medición
Motivación labora	Motivación laboral son las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta. (Rodríguez J. , 2001).	La motivación se presenta de dos formas la intrínseca que parte de la parte interna de trabajador y la extrínseca que proviene de la organización laboral. Esta se observara a partir de las descripciones de las dimensiones.	Motivación intrínseca	Se muestra responsable en el cumplimiento de su tarea	Ordinal Valoración 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Siempre
			Motivación intrínseca	Muestra una actitud personal con iniciativa	
Desarrollo local	(Rojas, 2006) manifiesta que: “el desarrollo local lo entendemos como un proceso concertado de construcción de capacidades y derechos ciudadanos en ámbitos territoriales político-estas están expresadas en el desarrollo económico, sociocultural y ambiental (p.45	Se observara y describirá las dimensiones que se ha establecido y se observara a través de el instrumento cuestionario	1. Desarrollo económico	Manifiesta sobre el nivel de desarrollo económico de los pobladores Muestra opinión variable respecto al desarrollo económico	Ordinal Valoración 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Siempre
			2. Desarrollo sociocultural	Expresa el desarrollo del aspecto social de los pobladores	
			3. Desarrollo ambiental	Se expresa sobre el desarrollo del aspecto cultural del poblador	

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

Como método general se utilizó el método científico con los pasos establecidos, observación, formulación del problema, planteamiento de hipótesis, Contrastación y conclusión. Según Tamayo (2003). “El método científico es el que da soporte científico a todo trabajo de investigación”.

En cuanto al método específico se considera el método descriptivo, ya que detallara ciertas propiedades, características y cualidades de personas, objetos o cualquier otro fenómeno para un análisis. De la misma manera se utilizó el método inductivo deductivo para el análisis de los resultados.

#### **4.2. Tipo de la investigación**

El tipo de investigación es básica, porque se “busca el conocimiento de la realidad o del fenómeno de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad”. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

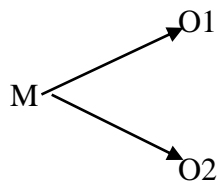
### 4.3. Nivel de la investigación

En la investigación es de nivel correlacional, Así como manifiesta Valderrama (2010) “se establece que las investigaciones correlacionales se refieren cuando se tiene dos variables y una sola muestra en la que se busca la relación o la asociación de las variables en estudio”.

### 4.4. Diseño de la investigación

La investigación es no experimental y de corte transversal; donde se busca medir el nivel de relación entre las dos variables. Es no experimental pues, no se manipula ni se sometió a prueba ninguna de las variables de estudio. Es transversal ya que su propósito es “describir y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Por lo tanto, el diseño descriptivo correlacional transversal., con el siguiente esquema



Donde:

M= Trabajadores del municipio

O1= Motivación laboral

O2= Desarrollo local

### 4.5. Población y muestra

#### 4.5.1. Población:

La población es finita y está constituida por 60 trabajadores de la Municipalidad de Jauja entre gerentes, técnicos, profesionales.

Según Huamancaja (2017) “La población es la totalidad de los elementos que conforman la realidad que se va a investigar, es decir, el conjunto universal de una investigación específica”.

**Tabla 1**

*Población de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja*

<b>Puestos</b>	<b>Cargos</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Gerencia Administrativa</b>	Sub. Gerencia de Recursos Humanos	05 Secretarias
	Sub Gerencia de abastecimiento	01 Gerente
	Subgerencia de Contabilidad	04 sub Gerentes
	Sub Gerencia de tesorería	03 trabajadores de las diferentes sub gerencias
		<b>TOTAL: 13 TRABAJADORES</b>
<b>Gerencia de Planeam. y Ppto</b>	Sub Gerencia de presupuesto y estadística	04 Secretarias 01 Gerente
	Sub Gerencia de Programac. Multianual de Invers y Cit.	03 sub gerencias
	Sub Gerencia de modernización institucional y T.C	02 Trabajadores de las diferentes sub gerencias
		<b>TOTAL: 10 TRABAJADORES</b>
<b>Gerencia de Administración Tributaria</b>	Sub gerencia de servicios orientación y control	04 Secretarias 01 Gerente
	Sub Gerencia de fiscalización tributaria	03 Sub Gerentes
	Sub Gerencia Ejecución coactiva	02 trabajadores de las diferentes sub gerencias
		<b>TOTAL: 10 TRABAJADORES</b>
<b>Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Humano Urbano y Rural</b>	Sub Gerencia de desarrollo humano y catastro	04 Secretarias 01 Gerente
	Sub Gerencia de estudios y pre inversión	03 Sub Gerente
	Sub gerencia de Obras	02 trabajadores de las diferentes sub gerencias
		<b>TOTAL: 10 TRABAJADORES</b>
<b>Gerencia de Turismo y Cultura</b>		01 Secretaria 01 Gerente
		4 trabajadores de la gerencia
		<b>TOTAL: 06 TRABAJADORES</b>
<b>Gerencia de Desarrollo Económico y Social</b>	Sub Gerencia de comercialización y PYMES	03 secretarias 01 Gerente
	Sub Gerencia desarrollo social	02 Sub Gerencia 02 trabajadores de las diferentes sub gerencias
		<b>TOTAL: 08 TRABAJADORES</b>
<b>Gerencia de Transporte Transito y Seguridad Vial</b>		Participaron: 01 Secretaria 01 Gerente
		01 Trabajador
		<b>TOTAL: 03 TRABAJADORES</b>
<b>TOTAL</b>		<b>60 TRABAJADORES</b>

Fuente: Gerencia Administrativa, Municipalidad Provincial de Jauja

#### 4.5.2. Muestra:

Según Oseda, Rojas y Vélez (2014) menciona que “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella”.

Considerando el número pequeño de la población, en la investigación se aplicó la muestra censal es decir se consideró a todos los integrantes de la población (60 trabajadores), para la aplicación de la encuesta.

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

##### **4.6.1. Técnica**

La técnica es el conjunto de procedimientos que se necesita para la aplicación de los instrumentos, la técnica de recolección de datos se refiere a la forma de recolectar los datos en este sentido la técnica será la encuesta a la muestra en estudio.

Según Sanchez (2014) dice: “son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación. Por lo tanto, la técnica utilizada es la encuesta”.

##### **4.6.2. Instrumentos**

En el estudio se utilizaron instrumentos por cada variable:

- El cuestionario de encuesta de motivación que consta de 16 ítems distribuidas en dos dimensiones; motivación intrínseca con 8 ítems y la motivación extrínseca que consta de 8 ítems.
- El cuestionario de encuesta del desarrollo local con 18 ítems distribuidas en tres dimensiones: Desarrollo económico 6 ítems, Desarrollo sociocultural con 6 ítem, desarrollo ambiental con 6 ítems,
- Las opciones de respuesta en ambos instrumentos se basan en la escala ordinal la cual se establece como: 3) Alto, 2), Regular y 1) Poco
- Para la otra variable se determinó: 1) Deficiente, 2) Regular y 3) Bueno.

### A. Validez y confiabilidad

La validez se desarrolló a través de la opinión de expertos, en la investigación se recurrió a los docentes de la carrera profesional de Administración y Sistemas; quienes como conocedores del tema, dieron su apreciación positiva del instrumento, recomendando que es posible aplicarlas.

**Tabla 2**

*Validación del instrumento por expertos*

Experto	Grado	Opinión
Mg.		
Mg.		
Mg.		
<b>Promedio</b>		

### B. Confiabilidad del alfa de Chronbach

La confiabilidad se desarrolló con la prueba piloto a 10 trabajadores del municipio de Yauyos Jauja, quienes dieron su opinión al ser aplicado la encuesta, estos resultados se hallaron con la fórmula de alfa de Cronbach, presentado en el siguiente cuadro.

**Tabla 3**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 4**

*Fiabilidad por el Alfa de Chronbach de motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.824	16

**Tabla 5**

*Fiabilidad por el Alfa de Chronbach de desarrollo local*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	18

Como se aprecia los resultados de alfa de Cronbach fue 0,824 para la primera variable y 0,814 para la segunda variable; por tanto, el nivel esta entre lo que recomiendas los expertos siendo el mínimo exigido de 0.80.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

La técnica de procesamiento de datos se desarrolla inicialmente desde el desarrollo de la estadística descriptiva y posteriormente la estadística inferencial (prueba de hipótesis).

Para el desarrollo de la estadística descriptiva fue necesario el uso del software estadístico SPSS en su versión 25, con esta herramienta se procesó los datos obtenidos de la muestra; hallando las tablas de frecuencias y los gráficos a las cuales se realizó la interpretación correspondiente.

La estadística inferencial, se dio inicio con el desarrollo de las pruebas de normalidad que posibilito la identificación del estadístico de prueba (Rho de Spearman) con las que se pudo realizar la prueba correspondiente de las hipótesis.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

Para el desarrollo de la investigación se respetó los reglamentos emitidos por nuestra universidad y los reglamentos establecidos como el Artículo 27° “Principios que rigen la actividad investigativa” y el Artículo 28° “Normas de comportamiento de quienes investigar, así mismo guardando el anonimato. De la misma manera se respetó el sistema de redacción internacional APA y también se respetó la no identificación en los instrumentos, por ser la encuesta anónima, y luego se respetó las respuestas emitidas por cada encuestado.

En la investigación un aspecto fundamental fue el compromiso que se adoptó para cumplir con los derechos de autor por la que se realizaron las citas correspondientes según las necesidades.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados

La obtención de los resultados se da posterior al análisis de la información acopiada de la muestra por medio de los instrumentos y aplicada la técnica correspondiente; el procesamiento de los datos presenta inicialmente un análisis de la estadística descriptiva con la presentación de las tablas de frecuencias y los gráficos correspondientes con la información a ser interpretada; posteriormente se desarrolló el proceso de la estadística inferencial que permitió probar las hipótesis planteadas.

#### A. Estadística descriptiva

##### a. Presentación de resultados por variable

##### Resultados de la variable motivación laboral

**Tabla 6**

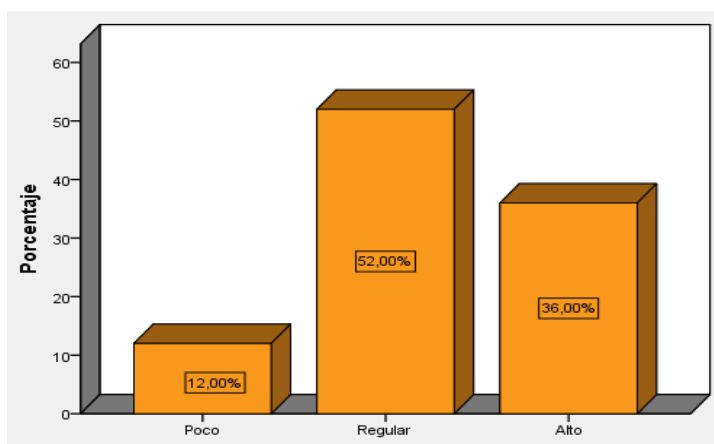
*Resultado de la variable motivación laboral en el Municipio provincial de Jauja  
– 2020*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco	6	12,0
Regular	26	52,0
Alto	18	36,0
Total	50	100,0



**Gráfico 1**

*Resultado de la variable motivación laboral en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*



**Interpretación.** De los 50 trabajadores del Municipio Provincial de Jauja, 6 trabajadores (12%) consideran estar poco motivados, son 26 trabajadores (52%) consideran estar regularmente motivados, finalmente son 18 trabajadores (36%) consideran estar altamente motivados en la labor que realizan. Esto implica que muchos trabajadores no se sienten motivados por muchos factores pero que perjudican la gestión municipal.

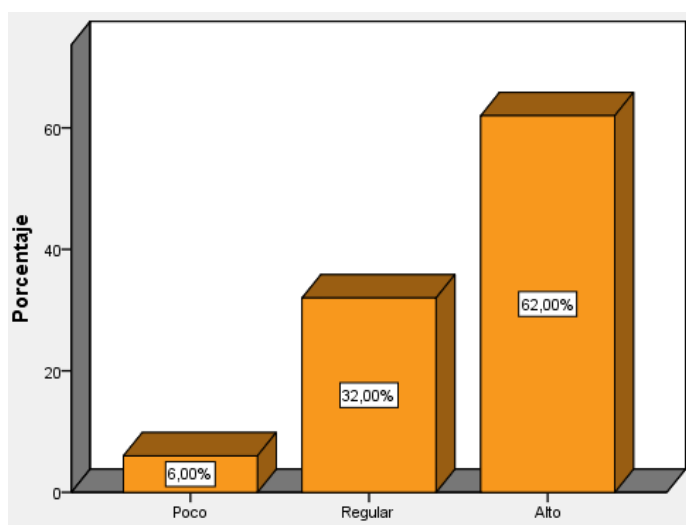
**Tabla 7**

*Resultado de la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*

	Frecuencia	Porcentaje
Poco	3	6,0
Regular	16	32,0
Alto	31	62,0
Total	50	100,0

**Gráfico 2**

*Resultado de la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*



*Interpretación,* De los 50 trabajadores del Municipio Provincial de Jauja, 3 trabajadores (6% ) consideran poco motivados intrínsecamente, son 16 trabajadores (32%) de la muestra consideran estar regularmente motivados, son 31 trabajadores (62%) consideran estar altamente motivados intrínsecamente en la labor que realizan. Eso implica que los trabajadores tienen la voluntad de realizar un buen trabajo, pero muchas veces no se encuentra el apoyo de la Municipalidad.

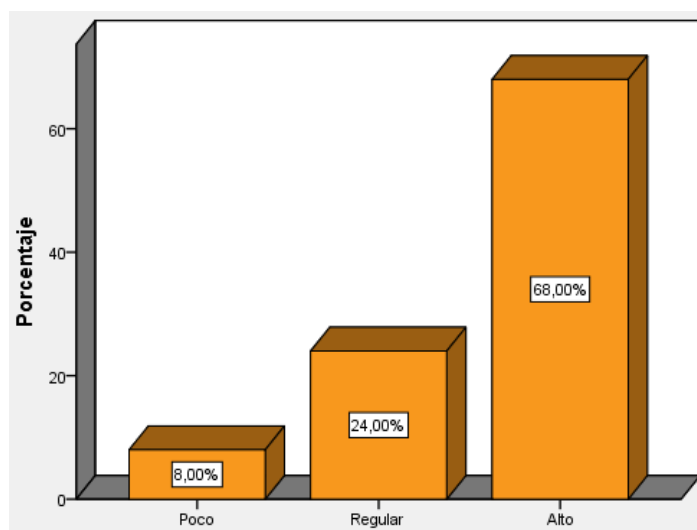
**Tabla 8**

*Resultado de la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*

	Frecuencia	Porcentaje
Poco	4	8,0
Regular	12	24,0
Alto	34	68,0
Total	50	100,0

### Gráfico 3

Resultado de la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores en el Municipio Provincial de Jauja – 2020



*Interpretación.* De los 50 trabajadores del Municipio Provincial de Jauja, 4 trabajadores (8%) consideran poco motivados extrínsecamente, son 12 trabajadores (24%) de la muestra consideran estar regularmente motivados, son 34 trabajadores (68%) de la muestra consideran estar altamente motivados extrínsecamente en la labor que realizan. Esto implica que los trabajadores tienen algunas motivaciones de sus jefes inmediatos, pero muy poco de la gestión municipal en sí.

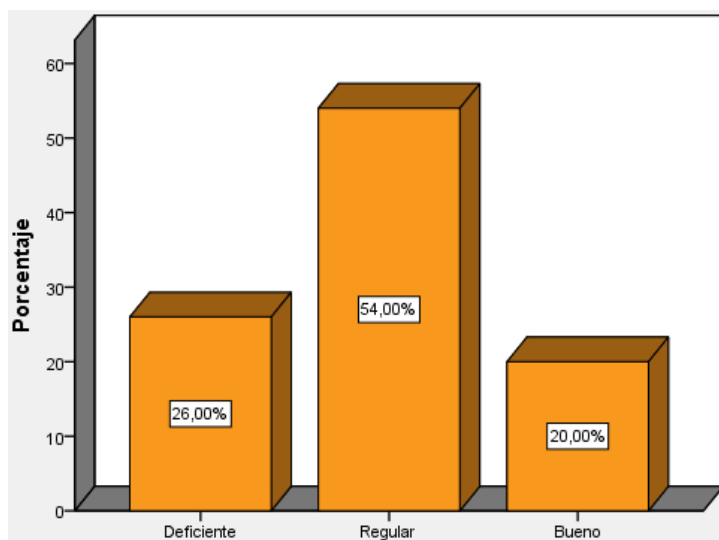
### Tabla 9

Resultado de la variable desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	26,0
Regular	27	54,0
Bueno	10	20,0
Total	50	100,0

**Gráfico 4**

*Resultado de la variable desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.*



*Interpretación,* De los 50 trabajadores de la Municipalidad de Jauja se aprecia que son 13 trabajadores (26%) consideran deficiente el desarrollo local, son 27 trabajadores ( 54% ) de la muestra consideran regular, finalmente son 10 trabajadores ( 20%) de la muestra consideran bueno el desarrollo local. Como se aprecia gran cantidad de trabajadores consideran que el Municipio Provincial esta atendiendo regularmente a las necesidades de la localidad.

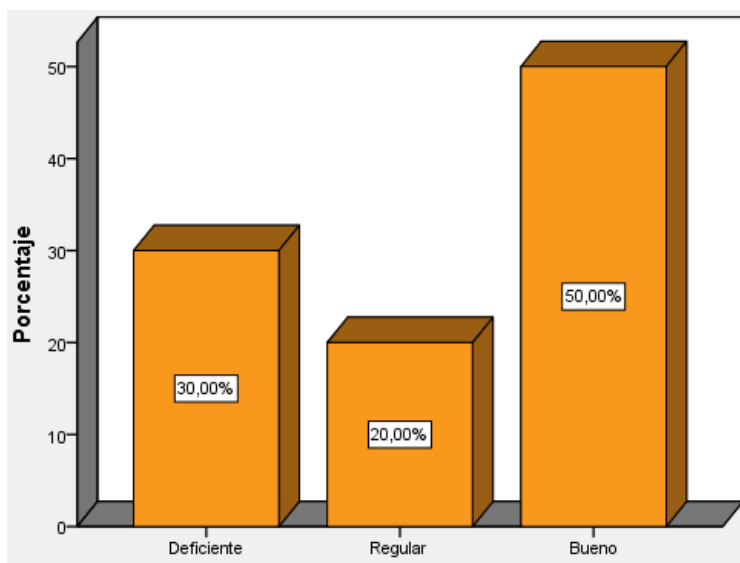
**Tabla 10**

*Resultado de la dimensión desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	30,0
Regular	10	20,0
Bueno	25	50,0
Total	50	100,0

**Gráfico 5**

*Resultado de la dimensión desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*



*Interpretación.* De los 50 trabajadores de la Municipalidad de Jauja se aprecia que son 15 trabajadores (30%) consideran deficiente el desarrollo económico, son 10 trabajadores (20%) consideran regular, finalmente son 25 trabajadores (50%) de la muestra consideran bueno el desarrollo económico. Se aprecia que son una regular cantidad de trabajadores considera deficiente y regular el desarrollo económico del municipio Provincial, por lo que la comunidad no siente una gestión a promover el flujo económico.

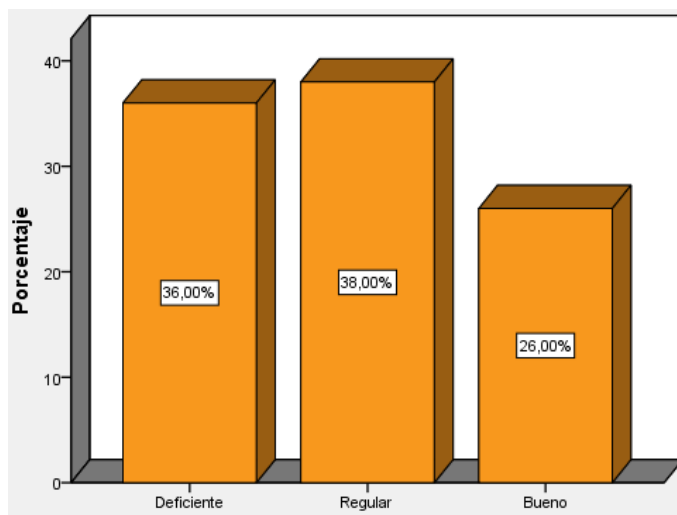
**Tabla 11**

*Resultado de la dimensión desarrollo sociocultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	36,0
Regular	19	38,0
Bueno	13	26,0
Total	50	100,0

**Gráfico 6**

*Resultado de la dimensión desarrollo sociocultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*



*Interpretación,* De los 50 trabajadores de la Municipalidad de Jauja se aprecia que son 18 trabajadores que representa el 36% de la muestra consideran deficiente el desarrollo sociocultural, otros 19 trabajadores encuestados que representa el 38% de la muestra posibilitó la respuesta de regular, finalmente otros 13 trabajadores del municipio que representa el 26% consideran bueno el desarrollo sociocultural.

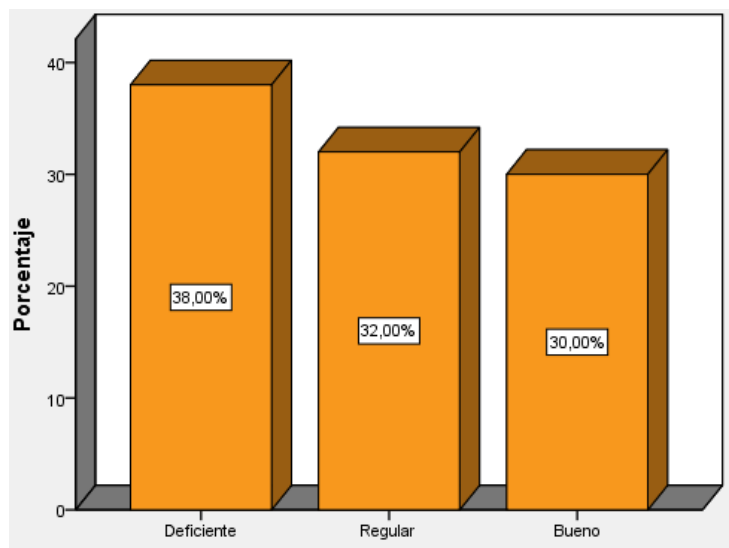
**Tabla 12**

*Resultado de la dimensión desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	38,0
Regular	16	32,0
Bueno	15	30,0
Total	50	100,0

**Gráfico 7**

*Resultado de la dimensión desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020*



*Interpretación,* De los 50 trabajadores de la Municipalidad de Jauja se aprecia que son 19 trabajadores brindaron respuestas que representa el 38% quienes consideran deficiente el desarrollo ambiental, otro grupo de 16 trabajadores que representa el 32% consideran como resultado regular y finalmente otro grupo de 15 trabajadores que representa el 30% estableció con sus respuestas un resultado considerado como bueno del desarrollo ambiental.

## 5.2. Contrastación de hipótesis

En la investigación, identificado el estadístico de prueba Rho de Spearman, se procedió a desarrollar el siguiente procedimiento.

### B. Estadística inferencial

#### a. Contraste de hipótesis general

**Hipótesis Ho:** No existe relación directa entre la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

**Hipótesis Hi:** Existe relación directa entre la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

#### a) Nivel de significación

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) “*El nivel de significancia de 0.05*, el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra” ( p. 309)

Por lo tanto se considera  $\alpha = 0,05$  es decir (5%).

#### b) Criterios de decisión

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

#### c) Identificando p valor: el “P” valor en la investigación se considera = 0,000

#### d) Decisión estadística

Considerando los aportes metodológicos donde el P valor = 0,000; obteniendo que ( $0,000 < 0,05$ ) por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



### e) Prueba estadística

Se escogió la prueba de rho de Spearman por ser correlacional y tener el instrumento en la escala ordinal.

#### **Tabla 13:**

*Relación de la motivación laboral y el desarrollo local*

		Motivación laboral	Desarrollo local
Rho de Spearman	Motivación laboral	1,000	,489**
		.	,000
		50	50
Desarrollo local	Desarrollo local	,489**	1,000
		,000	.
		50	50

Se presenta la tabla de nivel de correlación:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Observando los resultados se tiene que rho de spearman  $r_s = 0,489$ , la misma que ubicando en la tabla de correlación se ubica en el nivel moderado entre la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

### f) Conclusión

Se concluye que Si existe una relación directa moderada entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

**b. Prueba de hipótesis específica 1**

**Hipótesis Ho:** No existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

**Hipótesis Hi:** Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

**a) Nivel de significación**

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) “*El nivel de significancia de 0.05, el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra*” ( p. 309)

Por lo tanto se considera  $\alpha = 0,05$  es decir (5%).

**b) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (ho) y se acepta la hipótesis alterna (hi)

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula (ho) y se rechaza la hipótesis alterna (hi).

**c) Identificando p valor:** el “P” valor en la investigación se considera = 0,000**d) Decisión estadística**

Considerando los aportes metodológicos donde el P valor = 0,000; obteniendo que  $(0,000 < 0,05)$  por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**e) Prueba estadística**

Se escogió la prueba de rho de Spearman por ser correlacional y tener el instrumento en la escala ordinal.

**Tabla 14***Relación entre motivación laboral y desarrollo económico*

			Motivación laboral	Desarrollo económico
Rho de	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	Desarrollo económico	Coefficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Se presenta la tabla de nivel de correlación.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Observando los resultados se tiene que rho de Spearman  $r_s = 0,483$ , y siendo el P valor = a 0.000 se rechaza la hipótesis nula.

#### f) Conclusión

Se concluye que Si existe una relación directa baja entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

#### c. Prueba de la hipótesis específica 2

**Hipótesis Ho:** No existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

**Hipótesis Hi:** Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

**a) Nivel de significación**

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) “*El nivel de significancia de 0.05, el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra*” ( p. 309)

Por lo tanto se considera  $\alpha = 0,05$  es decir (5%).

**b) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $h_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $h_1$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $h_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $h_1$ ).

**c) Identificando p valor:** el “P” valor en la investigación se considera = 0,000

**d) Decisión estadística**

Considerando los aportes metodológicos donde el P valor = 0,000; obteniendo que ( $0,000 < 0,05$ ) por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**e) Prueba estadística**

Se escogió la prueba de rho de Spearman por ser correlacional y tener el instrumento en la escala ordinal.

**Tabla 15:**

*Relación entre motivación laboral y desarrollo socio cultural*

			Motivación laboral	Desarrollo sociocultural
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,323*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	50	50
	Desarrollo sociocultural	Coefficiente de correlación	,323*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	50	50

Tomando en cuenta la tabla de nivel de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Observando los resultados se tiene que rho de Spearman  $r_s = 0,323$ , que alcanza un nivel de correlación que se ubica en el nivel bajo y siendo el P valor igual 0.000 se rechaza la hipótesis nula.

#### f) Conclusión

Se concluye que Si existe una relación directa baja entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020

#### d. Prueba de la hipótesis específica 3

**Hipótesis Ho:** No existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

**Hipótesis Hi:** Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

#### a) Nivel de significación

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) “*El nivel de significancia de 0.05*, el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra” ( p. 309)

Por lo tanto se considera  $\alpha = 0,05$  es decir (5%).

**b) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $h_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $h_1$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $h_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $h_1$ ).

**c) Identificando p valor:** el “P” valor en la investigación se considera = 0,000

**d) Decisión estadística**

Considerando los aportes metodológicos donde el P valor = 0,000; obteniendo que ( $0,000 < 0,05$ ) por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**e) Prueba estadística**

Se escogió la prueba de rho de Spearman por ser correlacional y tener el instrumento en la escala ordinal.

**Tabla 16:**

*Relación entre motivación laboral y desarrollo ambiental*

			Motivación laboral	Desarrollo ambiental
Rho	de	Motivación	1,000	,381**
		laboral		
			50	50
Spearman	de	Desarrollo	,381**	1,000
		ambiental		
			50	50

Tomando en cuenta la tabla de nivel de correlación.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Observando los resultados se tiene que rho de Spearman  $r_s = 0,381$ , la misma que ubicando en la tabla de correlación se ubica en el nivel baja y siendo el P valor igual a 0.000 se rechaza la hipótesis nula.

**a) Conclusión estadística.**

Se concluye que Si existe una relación directa moderada entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la investigación se formuló como objetivo general: “Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020”. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se observa que son el 12% de trabajadores se consideran poco motivados, el 52% de trabajadores consideran estar regularmente motivados y el 16% de trabajadores consideran estar altamente motivados en la labor que realizan. Esto implica que los trabajadores si están predispuestos a cumplir su labor de la mejor manera, pero muchas veces encuentran muy poca motivación de parte de los que gestionan el municipio.

En la otra variable se observa de los 50 trabajadores de la Municipalidad de Jauja se aprecia que son el 26% de trabajadores consideran deficiente el desarrollo local, el 54% de trabajadores consideran regular el desarrollo local, finalmente son el 20% de trabajadores consideran bueno el desarrollo local. Estos resultados reflejan que el desarrollo local depende mucho del accionar de los trabajadores, mientras el municipio no desarrolla acciones de incentivo laboral a los trabajadores se tendrá resultados poco favorables en favor de la ciudadanía de la provincia de Jauja.

Aplicando la prueba Rho de Spearman se tiene que  $r_s = 0,489$ , la misma que tomando en cuenta la tabla de correlación se ubica en el nivel moderado entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Puesto que  $p$  valor = 0,000 es menor que 0,05. Los resultados permitieron aceptar la hipótesis  $H_1$  y se rechazó la hipótesis  $H_0$ . concluyéndose que si existe una relación directa moderada entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Estos resultados muestran claramente que en la variable motivación laboral los trabajadores se sienten poco motivados, con casi nula acción de incentivo y mejora laboral por lo que se refleja una mediana apreciación positiva de la gestión en el desarrollo local.



La investigación realizada por Jimeno, (2018) “Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores”, se logró evidenciar que sustentada en la teoría se identificaron factores extrínsecos dentro de la percepción del colaborador y la incidencia en el desempeño laboral, y esto muchas veces ocasionado por que en la organización no se realiza un seguimiento y evaluación continua de los entornos laborales y que ello contribuya a poder comprobar las estrategias que mayormente impactan o generan un cambio significativo en el proceder de los trabajadores.

De la misma manera, en la investigación se formuló el objetivo específico 1: “Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020”. Luego de procesar los datos y luego del uso de los estadísticos de prueba, se tiene que el 30% de los trabajadores consideran deficiente el desarrollo económico, el 20% de la muestra consideran regular, finalmente el 50% de los trabajadores del municipio consideran bueno el desarrollo económico. Estos resultados consideran un indicador que de alguna manera se ha dado impulso al aspecto económico al apertura nuevos espacio de las ferias de comercialización, donde algunos sectores de la ciudad no tienen mercado, pero con las ferias itinerantes se ha mejorado de alguna manera.

Con la aplicación del Rho de Spearman se obtuvo que  $r_s = 0,483$ , haciendo uso de la tabla de correlación, se tiene una relación de nivel bajo. Puesto que  $p \text{ valor} = 0,000$  entonces  $(0,000 < 0,05)$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que se evidencia la existencia de una relación directa baja entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Estos resultados muestran claramente que los propios trabajadores del municipio perciben que se está desarrollando pocos proyectos en favor de incentivar el desarrollo económico,

No hay iniciativas concretas que puedan impulsar mejorar el flujo económico, para que de esta manera el poblador se sienta protegida por el municipio.

Como antecedentes se revisaron muchas investigaciones, siendo algo similar los resultados que llega la realizada por (Callata, 2017), en la investigación titulada: “Motivación laboral y productividad laboral en trabajadores del municipio de La Joya, Arequipa, 2017” Concluyendo que: “se encontró que el grado de relación entre las dimensiones de motivación y productividad laboral, resultaron ser significativas  $p < 0.05$ : Motivación intrínseca  $0.001 < 0,05$ , regulación identificada resulto ser no significativa  $.059 > 0,05$ . Los resultados finales concluyen que mientras mayor motivación tengan los colaboradores del municipio distrital de La Joya, mayor es su nivel de productividad. Este resultado es similar a la que encontramos”.

De la misma manera conceptualmente se puede expresar que el desarrollo económico local puede definirse, “un proceso de desarrollo participativo que fomenta los acuerdos de colaboración entre los principales actores públicos y privados de un territorio, posibilitando el diseño y la puesta en práctica de una estrategia de desarrollo común a base de aprovechar los recursos y ventajas competitivas locales, con el objetivo final de crear empleo decente y estimular la actividad económica” (Rojas 2006 p.78).

En la investigación, se formuló el objetivo específico 2: “Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020”. Habiendo aplicado los instrumentos de investigación se tiene los resultados. Se evidencia que el 36% de la muestra consideran deficiente el desarrollo sociocultural, el 38% de los trabajadores encuestados consideran regular, finalmente el 26% de los trabajadores encuestados consideran bueno el desarrollo sociocultural.

A la aplicación del estadígrafo de prueba Rho de Spearman se obtuvo que el  $r_s = 0,323$ , la misma que en la tabla de correlación otorga un nivel bajo entre la motivación laboral y

desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Considerando que el P valor = 0,022 entonces ( $0,022 < 0,05$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Entonces permite concluir que Si existe una relación directa baja entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

Estos resultados muestran que en cuanto al desarrollo social y el desarrollo cultural poco o casi nada se ha avanzado con el apoyo del municipio, a pesar que en la provincia existe más de 30 organizaciones culturales no se les da la oportunidad de mejorar o promover el desarrollo social y cultural en la provincia. como sucede en otras provincias hay mejor apoyo a la cultura.

Chambi, (2018) en la tesis: “Relación de la Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpatá en el Año 2018”, concluyó que: “La motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpatá y de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos, se encuentra en un nivel medio; además, las dimensiones de regulación identificada, se encuentran en un nivel bajo, ocasionado por que los trabajadores no consideran las tareas como una cosa importante y útil para realizar, por lo cual solo cum”plen con sus deberes por necesidad”.

Finalmente, se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.” A la aplicación de los instrumentos de investigación se observa que el 38% de los trabajadores encuestados consideran deficiente el desarrollo ambiental, el 32% de los trabajadores encuestados consideran regular, finalmente el 30% de la muestra encuestada, consideran bueno el desarrollo ambiental.

Aplicando el estadígrafo de prueba Rho de Spearman se tiene que  $r_s = 0,381$ , la misma que ubicando en la tabla de correlación se ubica en el nivel baja entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Puesto que P valor =

0,006 entonces ( $0,006 < 0,05$ ) entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que Si existe una relación directa moderada entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.

Estos resultados muestran que en el aspecto ambiental no se ha trabajado mucho, así lo manifiestan los propios trabajadores expresando que hay un trabajo regular con tendencia a baja, en tal sentido es preciso señalar que el municipio Provincial tiene que asumir con mayor responsabilidad el trabajo sostenible del ambiente, porque la provincia tiene mucho recurso natural que valorar.

León, (2017) en la tesis: “La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, Año 2017”, concluyó: que: “se obtuvo como resultado estadístico, una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, que siendo menor que 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna, donde se mencionaba que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral”.

Así lo expresa conceptualmente Rodríguez (2001) en donde se configura como: “un instrumento indispensable para formar ciudadanos que apliquen criterios de conducta con sostenibilidad. Eso indica que debemos revisar los modelos de referencia que dan coherencia a las estrechas relaciones – aunque aún no suficientemente aclaradas - entre conocimientos conceptuales, actitudes y comportamientos ambientales”.

## CONCLUSIÓN

1. Se determinó que existe relación moderada entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que Rho de Spearman  $r_s = 0,489$ , la misma que ubicando en la tabla de correlación se ubica en el nivel moderado. Además, p valor 0,000 es menor que 0,05 entonces se corrobora la correlación.
2. Se determinó que existe relación baja entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que Rho de Spearman  $r_s = 0,483$ , la misma que ubicando en la tabla de correlación baja. Además, p valor 0,000 es menor que 0,05 entonces se corrobora la correlación.
3. Se determinó que existe relación baja entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que Spearman  $r_s = 0,323$ , la misma que ubicando en la tabla de correlación se ubica en el nivel bajo. Además, p valor = 0,022 es menor que 0,05 entonces se corrobora la correlación.
4. Se determinó que existe relación baja entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que Rho de Spearman  $r_s = 0,381$ , la misma que ubicando en la tabla de correlación se ubica en el nivel baja. Además, p valor = 0,006 es menor que 0,05 entonces se corrobora la correlación.

## RECOMENDACIÓN

1. A las autoridades de la Universidad se les recomienda publicar la investigación en donde se plasma un estudio en el Municipio Provincial de Jauja.
2. A los investigadores se les recomienda utilizar los resultados para poder realizar en las próximas investigaciones.
3. A las autoridades del Municipio Provincial de Jauja – 2020. se les recomienda desarrollar talleres de motivación laboral para los trabajadores y de esta manera puedan mejorar en la productividad y el mejor cumplimiento de sus funciones.
4. A las autoridades municipales del Municipio Provincial de Jauja debe de elaborar programas desarrollo sociocultural para poder darle mejor valor a la cultura jaujina.
5. A los presidentes de los barrios se les recomienda realizar jornadas de limpieza conjuntamente con los trabajadores del municipio para poder cuidar la limpieza de nuestra ciudad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, Leyton, Meza, & Sáñez. (2016). *Motivación laboral y su relación con aspectos de desarrollo municipal*. Tesis, Lima.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenidos: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142), 45-61.
- Arizaldo, B. (2011). *Desarrollo Local*. Malaga - España: eumed.net.
- Beas, M. (2017). *Gobernaza y desarrollo local*. Tesis, México.
- Callata, H. (2017). *Motivación laboral y productividad laboral en trabajadores del municipio de La Joya, Arequipa, 2017*. Tesis, Arequipa.
- Casas, E. (2018). El desarrollo económico local, el enfoque de desarrollo humano y la economía social y solidaria al servicio de la persona. *Perspectiva*, 19(2), 227-241.  
Obtenido de Perspectiva:  
[http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/582/submission/582-133-2092-1-2-20180822.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/582/submission/582-133-2092-1-2-20180822.pdf)
- Castillo, B. (2017). *El desarrollo local en la gestión municipal de Chile*. Tesis, Santiago de Chile.
- Castillo, P. (2017). *El desarrollo local en la gestión Municipal de Chile*. Artículo Científico, Santiago de Chile.
- Chambi, J. (2018). *Relación de la Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el Año 2018*. Arequipa: Universidad nacional de San Agustín de Arequipa.

- Chiavenato. (2001). *Administración y proceso administrativo* . Bogotá: McGraw Hill.
- De la Torre, J. (2015). *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000)*. Madrid - España: Universidad Complutense de Madrid.
- Escobar, F. (2017). *ordenamiento territorial, autonomía, y desarrollo local en Colombia*. Tesis, Universidad Los Andes de Bogotá, Bogotá - Colombia.
- Escobar, M. (2017). *Ordenamiento territorial, autonomía y desarrollo local en Colombia*. Tesis, Colombia.
- Gallicchio, E. (2006). *El desarrollo local en America Latina, Estrategia política basada en la construccion de capital social*. Uruguay: Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH) .
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (4ta Edición ed.). Mexico, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *Motivación Laboral*. Estados Unidos: John Wiley.
- Huamancaja, M. (2017). *Fundamento de la Investigacion Cientifica en la Elaboracion de Tesis*. Huancayo: Dalagrafic.
- Huaraca, M. (2019). *La motivación laboral, en desarrollo sociocultural de la Municipalidad de concepción*. Tesis, Puno.



Huayanay, K. (2017). *Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017*. Huanuco: Universidad de Huanuco.

Jimenez, D. (21 de Junio de 2013). *Gestión de documentos*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-de-documentos.html>

Jimeno, E. (2018). *Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores*. Bucaramanga - Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.

León, G. (2017). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, Año 2017*. Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Ley Organiza de Municipalidades. (Mayo de 2003). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Obtenido de [https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10939/PLAN\\_10939\\_Ley\\_Org%C3%A1nica\\_de\\_Municipalidades\\_2011.pdf](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10939/PLAN_10939_Ley_Org%C3%A1nica_de_Municipalidades_2011.pdf)

Mamani, M. (2017). *Gestión municipal para el desarrollo ambiental*. Tesis, Huaura.

Martínez, Y. (Junio de 2010). *Elementos sustanciales del desarrollo social*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oidles/08/ymp.htm>

Maslow, A. (1943). *Teoría de la Motivación Humana*. Psychological Review.

Morlegan, & Ayala. (2011). *El comportamiento de las personas en las organizaciones*. Buenos Aires: Pearson.

- Municipalidad de Lima. (04 de Julio de 2013). *Gestión municipal*. Obtenido de <http://blogdealejandrotintaya.blogspot.com/2013/07/gestion-municipal.html>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33, 153-170.
- Newstrom. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill.
- Oseda, D., Cori Orihuela, S., Cerrón Rojas, J., & Vélez Aiaga, E. (2014). *Método y técnicas de investigación científica*. Huancayo: Soluciones gráficas SAC.
- Rodriguez. (2015). *Desarrollo local*. Areuipa: Del sur.
- Rodriguez, J. (2001). *El factor humano en la empresa*. Bilbao España: Deusto.
- Rojas, M. (2006). *Desarrollo local municipal*. Trujillo: Del Norte.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sanchez. (2014). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales*. Lima: Mantaro.
- Sanchez, L. (10 de Enero de 2013). *La motivación laboral*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Tamayo, M. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.

Torres, M. (2016). *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México*. Tesis, México.

UNESCO.Org. (2009). *Políticas para la creatividad*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/diversity-of-cultural-expressions/tools/policy-guide/como-usar-esta-guia/sobre-definiciones-que-se-entiende-por-industrias-culturales-y-creativas/>

Upspain. (junio de 2018). *La Motivación laboral*. Obtenido de <https://www.upspain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyecto y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Vásquez Barquero, A. (1988). *Desarrollo local. Una estrategia de creación de empleo*,. Madrid.

Velásquez, F. (1998). *Gobierno local y promoción del desarrollo: Una reflexión del caso colombiano, Gobiernos locales y desarrollo en america latina*. Lima: USAIS - ESAN.

Wall, J. (2018). *La motivacion laboral en una mepresa*. Articulo científico, Bogotá.

Williams, S. (2013). *Motivacion laboral*. Lima: San Blas.

**ANEXOS**

**TITULO: Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>1) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1) Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.</p> <p>2) Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.</p> <p>3) Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación directa entre la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>1) Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo económico en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.</p> <p>2) Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo socio cultural en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.</p> <p>3) Existe relación directa entre la motivación laboral y desarrollo ambiental en el Municipio Provincial de Jauja – 2020.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Motivación laboral <u>Dimensiones:</u> Intrínseca Extrínseca</p> <p><b>Variable 2:</b> Desarrollo local <u>Dimensiones:</u> Económico Socio cultural Desarrollo ambiental</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básico</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN</b> 60 trabajadores del municipio Provincial de Jauja</p> <p><b>MUESTRA</b> La muestra está conformada por 60 trabajadores.</p> <p><b>Técnica de muestreo</b> Encuesta Cuestionario Procesamiento de datos. Estadística descriptiva e inferencial</p>

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensión	Indicador	Escala de medición
Motivación labora	Motivación laboral son las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta. (Rodríguez J. , 2001).	La motivación se presenta de dos formas la intrínseca que parte de la parte interna de trabajador y la extrínseca que proviene de la organización laboral. Esta se observara a partir de las descripciones de las dimensiones.	Motivación intrínseca	Se muestra responsable en el cumplimiento de su tarea	Ordinal Valoración 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Siempre
			Motivación intrínseca	Muestra una actitud personal con iniciativa	
Desarrollo local	(Rojas, 2006) manifiesta que: “el desarrollo local lo entendemos como un proceso concertado de construcción de capacidades y derechos ciudadanos en ámbitos territoriales político-estas están expresadas en el desarrollo económico, sociocultural y ambiental (p.45	Se observara y describirá las dimensiones que se ha establecido y se observara a través de el instrumento cuestionario	1. Desarrollo económico	Manifiesta sobre el nivel de desarrollo económico de los pobladores Muestra opinión variable respecto al desarrollo económico	Ordinal Valoración 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Siempre
			2. Desarrollo sociocultural	Expresa el desarrollo del aspecto social de los pobladores	
			3. Desarrollo ambiental	Se expresa sobre el desarrollo del aspecto cultural del poblador	

## INSTRUMENTO DEMOTIVACIÓN LABORAL

### Instrucción

Estimado colaborados sírvase responder a las siguientes interrogantes, las mismas que nos servirán estrictamente para el trabajo de investigación, Se guardar en reserva su identificación con el propósito de garantizar la veracidad a sus respuestas.

N°	Motivación intrínseca	siempre	Algunas veces	Nunca
1	Todos los días me levanto con ganas de asistir a trabajar contento			
2	Tengo voluntad propia para ordenar mi trabajo en el municipio			
3	Cuando llego a mi centro laboral lo primero que hago son ordenar las actividades del día			
4	Cuando cumpla la labor me siento satisfecho			
5	Cumpla con las funciones propias de mi área de trabajo			
6	Oriento a los usuarios cuando están en dificultades			
7	Me siento alegre cuando reconocen mi labor			
8	Mejoro mis trabajos por mi propia iniciativa.			
	<b>Motivación extrínseca</b>			
9	Me gusta cuando el jefe de área reconoce mi labor			
10	Me siento contento cuando mis compañeros de trabajo me piden ayuda			
11	Cuando obtengo una buena acción laboral me siento entusiasmado			
12	Me siento animado cuando me apoyan en mis dificultades en la labor.			
13	Organizo mi tarea laboral en coordinación con mis colegas.			
14	Cuando me alientan tengo mas ánimo de continuar laborando			
15	Intento ser buen colaborador en beneficio del municipio.			
6	Me gusta que los colegas me feliciten por lograr las metas			

## INSTRUMENTO DE DESARROLLO LOCAL

### Instrucción

Estimado colaborados sírvase responder a las siguientes interrogantes, las mismas que nos servirán estrictamente para el trabajo de investigación, Se guardar en reserva su identificación con el propósito de garantizar la veracidad a sus respuestas.

N°	DESARROLLO ECONÓMICO	siempre	Algunas veces	Nunca
1	Las acciones están orientadas al desarrollo económico de la población			
2	Las acciones han generado el desarrollo económico de la provincia			
3	El poblador siente que se está desarrollando económicamente			
4	Las micro empresas coadyuvan el desarrollo económico			
5	Las acciones del municipio han generado desarrollo del comercio			
6	Las empresas sienten el desarrollo económico			
	<b>DESARROLLO SOCIO CULTURAL</b>			
7	La comunidad siente el desarrollo social			
8	El poblador siente que el municipio ha desarrollado socialmente			
9	Se tiene fomento a la cultura			
10	Existe acciones orientadas al desarrollo de la cultura			
11	Existe organismos preocupadas por el aspecto socio cultural			
12	El municipio esta comprometido con el desarrollo social y cultural			
	<b>DESARROLLO AMBIENTAL</b>			
13	Se siente el desarrollo del ambiente			
14	Existen programas en el cuidado del ambiente			
15	El municipio se siente comprometido con el desarrollo ambiental			
16	El poblador siente que el municipio se preocupa por la ecología			
17	La comunidad contribuye en el desarrollo ecológico			
18	Existen proyectos orientados al desarrollo ambiental			



## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El que suscribe Lic. Adm. Janet Escobar Rojas Gerencia de planificación y presupuesto  
De la municipalidad provincial de Jauja.



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION



Por el presente dejo constancia de la aplicación del instrumento de la investigación titulada **“Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020”** aplicada por el bachiller CARDENAS OSORES Roy Rider durante las fechas 3 de agosto 2020 al 05 de marzo 2021, cumpliendo así con los parámetros de investigación, así mismo con los respectivos protocolos de seguridad por la presente pandemia.

Jauja, 08 de marzo del 2021



GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO

Lic. Adm. Janet Escobar Rojas

## CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### INSTRUMENTO 1

#### CRITERIOS DE EVALUACION DE JUICIOS DE EXPERTOS CUESTIONARIO



1.- Datos generales:

- a) Apellidos y nombres del Informante: HUAMANCAJA ESPINOZA MOISÉS  
 b) Cargo o institución del informante: DOCENTE UNCP.  
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral  
 d) Autor (a) del instrumento: Roy Rider Cardenas Osoreo .  
 e) Especialidad: ADMINISTRACIÓN  
 Tesis: Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja - 2020  
 2.- Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cuantitativos y Cualitativos	DEFICIENTE (01 – 20)	REGULAR (21 – 40)	BUENA (41 – 60)	MUY BUENA (61 – 80)	ESCELENTE (81 – 100)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del ...				X	
7. Consistencia	Basado en el aspecto teóricos, científicos y pedagógicos del área				X	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. Pertinencia	Apropiado para conocer el tema de investigación				X	
Promedio de la valoración cuantitativa					80%	

3. Opinión de aplicabilidad: Aplicable.

4. Promedio de valoración: 80%....

Fecha: 08/09/2020  
 Nombre: MOISÉS HUAMANCAJA ESPINOZ.  
 DNI Nro: 1838175  
 Telefono: 978550343.

## CUESTIONARIO 2

### CRITERIOS DE EVALUACION DE JUICIOS DE EXPERTOS CUESTIONARIO



1.- Datos generales:

- a) Apellidos y nombres del Informante: HUAMANCAJA ESPINOZA MOISÉS  
 b) Cargo o institución del informante: DOCENTE UNCP.  
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario de desarrollo local  
 d) Autor (a) del instrumento: Roy Rider Cardenas Osoreo .  
 e) Especialidad: ADMINISTRACIÓN  
 Tesis: Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja - 2020

2.- Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cuantitativos y Cualitativos	DEFICIENTE (01 – 20)	REGULAR (21 – 40)	BUENA (41 – 60)	MUY BUENA (61 – 80)	ESCELENTE (81 – 100)
11. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
12. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
13. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
14. Organización	Existe una organización lógica				X	
15. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
16. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del ...				X	
17. Consistencia	Basado en el aspecto teóricos, científicos y pedagógicos del área				X	
18. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores				X	
19. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				x	
20. Pertinencia	Apropiado para conocer el tema de investigación				X	
Promedio de la valoración cuantitativa					80%	

3. Opinión de aplicabilidad: Aplicable.

4. Promedio de valoración: 80%....

Fecha: 08/09/2020

Nombre: MOISÉS HUAMANCAJA ESPINOZ.

DNI Nro:1838175

Telefono: 978550343.

## CUESTIONARIO 1

**CRITERIOS DE EVALUACION DE JUICIOS DE EXPERTOS**  
**CUESTIONARIO**



## 1.- Datos generales:

- a) Apellidos y nombres del Informante: JORGE RAMON RIVERA Teodoro Hugo  
 b) Cargo o institución del informante: Docente en investigación  
 c) Nombre del instrumento: de motivación laboral  
 d) Autor (a) del instrumento: Prof. Roy RIVERA Cardenas Osorio  
 e) Especialidad: Administración y Sistemas  
 Tesis:

## 2.- Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cuantitativos y Cualitativos	DEFICIENTE (01 - 20)	REGULAR (21 - 40)	BUENA (41 - 60)	MUY BUENA (61 - 80)	ESCELENTE (81 - 100)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe una organización lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del ...					X
7. Consistencia	Basado en el aspecto teóricos, científicos y pedagógicos del área					X
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Apropiado para conocer el tema de investigación					X
Promedio de la valoración cuantitativa						

3. Opinión de aplicabilidad: FAVORABLE  
 4. Promedio de valoración: 99%

*[Firma manuscrita]*

Firma

Fecha: 18-03-21  
 Nombre: Teodoro  
 DNI Nro: 10529653  
 Telefono: 918104145



## CUESTIONARIO 2

**CRITERIOS DE EVALUACION DE JUICIOS DE EXPERTOS**  
**CUESTIONARIO**



## 1.- Datos generales:

- a) Apellidos y nombres del Informante: JAMES BARRONUEVO Teodoro Hugo  
 b) Cargo o institución del informante: Docente en investigación  
 c) Nombre del instrumento: de motivación laboral  
 d) Autor (a) del instrumento: Bob Roy Rider Cardenas Osorio  
 e) Especialidad: Administración y sistemas

Tesis:

## 2.- Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cuantitativos y Cualitativos	DEFICIENTE (01 - 20)	REGULAR (21 - 40)	BUENA (41 - 60)	MUY BUENA (61 - 80)	ESCELENTE (81 - 100)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe una organización lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del ...					X
7. Consistencia	Basado en el aspecto teóricos, científicos y pedagógicos del área					X
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Apropiado para conocer el tema de investigación					X
Promedio de la valoración cuantitativa						

3. Opinión de aplicabilidad: FAVORABLE  
 4. Promedio de valoración: 99%

*[Firma manuscrita]*

Firma

Fecha: 18-03-21  
 Nombre: Teodoro  
 DNI Nro: 10599653  
 Telefono: 916104145

## CUESTIONARIO 1

**CRITERIOS DE EVALUACION DE JUICIOS DE EXPERTOS**  
**CUESTIONARIO**



## 1.- Datos generales:

- a) Apellidos y nombres del Informante: ZELADA LORENZO, Roxana Lisbeth  
 b) Cargo o institución del informante: Administradora  
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral  
 d) Autor (a) del instrumento: Bach. Cardenas Osos Roy Rider  
 e) Especialidad: Administración y Sistemas  
 Tesis: Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja - 2020

## 2.- Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cuantitativos y Cualitativos	DEFICIENTE (01 – 20)	REGULAR (21 – 40)	BUENA (41 – 60)	MUY BUENA (61 – 80)	ESCELENTE (81 – 100)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del ...				X	
7. Consistencia	Basado en el aspecto teóricos, científicos y pedagógicos del área				X	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. Pertinencia	Apropiado para conocer el tema de investigación					X
Promedio de la valoración cuantitativa						83 %

3. Opinión de aplicabilidad: Favorable

4. Promedio de valoración: 83 %

Fecha: 16/03/2021  
 Nombre: Roxana Lisbeth ZELADA LORENZO  
 DNI Nro: 45790729  
 Telefono: 996843810

## CUESTIONARIO 2

**CRITERIOS DE EVALUACION DE JUICIOS DE EXPERTOS**  
**CUESTIONARIO**



## 1.- Datos generales:

- a) Apellidos y nombres del Informante: ZELADA LORENZO, Roxana Lisbeth  
 b) Cargo o institución del informante: Administradora  
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario de desarrollo local  
 d) Autor (a) del instrumento: Bach. Cardenas Osoros Roy Rider  
 e) Especialidad: Administracion y Sistemas  
 Tesis: Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja - 2020

## 2.- Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cuantitativos y Cualitativos	DEFICIENTE (01 – 20)	REGULAR (21 – 40)	BUENA (41 – 60)	MUY BUENA (61 – 80)	ESCELENTE (81 – 100)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del ...				X	
7. Consistencia	Basado en el aspecto teóricos, científicos y pedagógicos del área				X	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones e indicadores				X	
9. <u>Metodología</u>	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. Pertinencia	Apropiado para conocer el tema de investigación					X
Promedio de la valoración cuantitativa						83 %

3. Opinión de aplicabilidad: Favorable

4. Promedio de valoración: 83 %

Fecha: 16/03/2021  
 Nombre: Roxana Lisbeth ZELADA LORENZO  
 DNI Nro: 45790729  
 Telefono: 996843810





	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	1	1	1	40
2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	34
3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	23
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	35
5	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	33
6	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	29
7	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	42
8	3	3	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	37
9	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	40
10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	22

Varianza 0.69 0.8 0.89 0.41 0.36 0.36 0.6 0.44 0.61 0.64 0.96 0.16 0.29 0.89 0.41 0.49 0.61 0.44  
 Suma de  
 va 10.05  
 Var. Tot 43.45

## DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

		BASE DE DATOS DE MOTIVACION																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1		3	3	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	3	35	
2		2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	36	
3		2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	23	
4		2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	39	
5		2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	
6		2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	39	
7		1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	34	
8		1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	25	
9		2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	37	
10		2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	37	
11		2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	2	33	
12		3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	25	
13		1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41	
14		2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	39	
15		2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	41	
16		2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	41	
17		2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	23	
18		2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	38	
19		3	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	33	
20		2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	32	
21		2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	41	
22		3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	40	
23		2	2	3	1	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	36	

24	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2		3	3	3	35
25	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	37
26	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	42
27	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	35
28	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	40
29	2	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	33
30	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	37
31	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	35
32	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	37
33	2	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	37
34	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	38
35	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	25
36	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	31
37	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	42
38	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	41
39	3	1	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	37
40	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2		3	3	3	2	3	37
41	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	40
42	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	43
43	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	1	34
44	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	1	3	1	2	1	3	34
45	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	36
46	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	1	37
47	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	36
48	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	38
49	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	39
50	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	25

	Desarrollo económico						Desarrollo sociocultural						Desarrollo ambiental									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	1	3	2	15	3	1	2	1	1	1	9	40
2	2	3	3	1	2	2	13	1	1	1	2	3	2	10	2	3	2	2	1	1	11	34
3	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	2	1	1	9	23
4	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	3	3	2	14	2	1	1	1	1	2	8	35
5	3	1	1	1	2	1	9	2	1	1	1	1	2	8	3	3	2	3	2	3	16	33
6	1	1	1	2	1	1	7	3	2	1	1	1	1	9	2	3	1	2	3	2	13	29
7	3	2	3	2	2	3	15	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	3	2	2	14	42
8	3	3	1	1	3	2	13	2	1	2	3	3	2	13	2	1	3	2	2	1	11	37
9	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	1	1	2	12	2	3	2	2	3	2	14	40
10	2	1	1	2	1	1	8	1	2	2	1	3	2	11	3	3	2	2	2	2	14	33
11	3	1	2	3	1	3	13	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	29
12	2	1	1	1	2	1	8	2	3	2	2	3	2	14	1	1	2	1	1	3	9	31
13	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	2	16	49
14	3	2	3	3	2	2	15	2	3	2	3	2	2	14	3	3	2	2	2	3	15	44
15	3	2	3	2	2	3	15	3	2	1	1	1	1	9	3	1	1	3	3	1	12	36
16	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	3	3	3	16	3	1	2	3	2	3	14	46
17	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	20
18	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	3	2	1	10	3	3	2	3	1	2	14	31
19	2	2	2	2	2	3	13	1	2	1	2	3	1	10	2	1	2	1	1	2	9	32
20	2	1	2	1	1	1	8	2	2	1	1	1	1	8	3	2	3	1	2	2	13	29
21	2	3	3	3	3	2	16	2	3	2	2	3	2	14	2	3	3	2	2	3	15	45
22	3	3	3	3	2	3	17	1	3	1	3	2	1	11	3	3	2	3	1	3	15	43
23	2	3	3	1	3	2	14	1	1	1	2	1	2	8	2	1	1	2	1	1	8	30
24	2	3	3	3	2	2	15	1	3	1	1	3	2	11	1	3	2	2	1	3	12	38
25	3	3	3	3	2	2	16	1	3	1	3	3	2	13	3	3	2	2	1	3	14	43

26	3	3	3	3	2	2	16	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	7	31
27	2	1	2	1	1	2	9	2	1	2	2	2	2	11	3	2	3	2	2	1	13	33
28	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	2	17	3	3	2	2	3	3	16	49
29	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	3	1	1	8	3	2	1	2	1	3	12	28
30	3	1	1	1	1	2	9	3	3	3	3	2	1	15	2	3	2	2	1	3	13	37
31	3	2	3	1	1	2	12	2	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	28
32	3	3	3	3	2	2	16	3	1	1	1	1	1	8	3	3	2	2	3	1	14	38
33	3	3	2	3	3	2	16	1	1	1	1	1	2	7	1	2	3	2	1	1	10	33
34	3	1	3	3	2	2	14	3	3	3	3	2	1	15	1	3	2	2	3	1	12	41
35	3	2	3	1	1	2	12	2	1	2	2	1	2	10	2	1	1	1	1	1	7	29
36	2	2	3	1	2	2	12	2	1	2	1	3	3	12	1	1	2	2	1	2	9	33
37	3	1	1	1	1	1	8	2	2	3	2	2	3	14	1	1	2	1	1	1	7	29
38	3	3	2	3	1	3	15	1	3	2	1	3	2	12	3	3	2	1	3	1	13	40
39	3	1	3	2	1	1	11	1	2	1	2	2	3	11	3	2	2	3	3	3	16	38
40	3	3	2	2	1	3	14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	2	9	29
41	3	3	2	2	1	3	14	1	1	1	2	1	3	9	1	2	2	2	1	2	10	33
42	3	3	2	2	3	3	16	3	1	3	2	3	3	15	2	2	3	2	2	3	14	45
43	2	1	1	1	2	1	8	2	2	2	2	3	2	13	3	1	3	1	3	2	13	34
44	3	3	2	2	3	3	16	3	1	1	2	1	1	9	2	1	1	1	2	1	8	33
45	2	3	3	2	1	3	14	1	3	3	2	3	2	14	2	1	3	1	1	3	11	39
46	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	1	2	2	13	2	1	3	1	3	3	13	42
47	3	1	1	2	2	1	10	2	2	1	2	1	2	10	2	1	1	1	1	1	7	27
48	3	1	2	1	1	1	9	3	1	1	2	1	1	9	2	1	1	2	1	2	9	27
49	2	3	3	2	1	3	14	1	3	1	1	1	1	8	2	3	1	1	1	1	9	31
50	2	1	1	1	1	2	8	3	1	1	2	1	1	9	1	2	2	1	1	1	8	25

Base de datos de prueba piloto

## Piloto de motivación

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	3	35
2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	36
3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	23
4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	39
5	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35
6	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	2	3	3	2	31
7	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	34
8	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	25
9	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	35
10	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	20
VARIANZA	0.36	0.49	0.69	0.89	0.44	0.24	0.4	0.44	0.69	0.76	0.96	0.09	0.29	0.45	0.65	0.49	

Suma de

Var. 8.33

Var. Total 36.6



## CONSENTIMIENTO INFORMADO



### CONSENTIMIENTO INFORMADO



La presente investigación “**Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de Jauja – 2020**” la cual será presentado para la obtención del título de: **ADMINISTRACION Y SISTEMAS** En la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Peruana los Andes.

La presente investigación es conducida por el bachiller: **Roy Rider CARDENAS OSORES** en ese sentido agradeceré ratificar su consentimiento en el uso y población proporcionada, para ello le garantizo que será utilizada para fines de investigación académica.

**Agradeciendo su apoyo se despide cordialmente:**

CARDENAS OSORES Roy Rider  
41699736

Yo, Lic. Janet Escobar Rojas Gerente de Planificación y Presupuesto de la municipalidad provincial de Jauja autoriza la utilización de los datos ofrecidos para la elaboración del trabajo de investigación académica “**Motivación laboral y desarrollo local en el Municipio Provincial de**

**Jauja – 2020**”

GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO  
Lic. Adm, Janet Escobar Rojas



## FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

