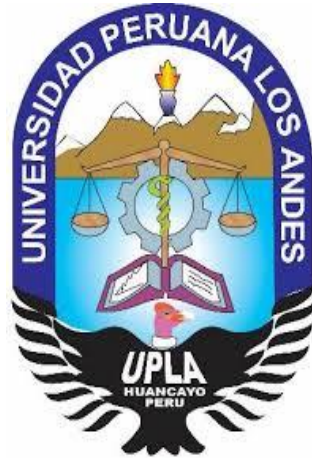


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Motivación y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Brittcey Evelyn Gutierrez Casafranca
Bach. Meyin Rossmery Paucar Puente

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

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

Fecha de Inicio y
Culminación : 01.09.2020 – 31.08.2021

Huancayo, Perú
2022

Hoja de aprobación de Jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Motivación y rendimiento laboral de los
Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019

PRESENTADO POR:

Bach.Britticy Evelyn Gutierrez Casafranca

Bach.Meyin Rossmery Paucar Puente

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

PRESIDENTE : _____

**PRIMER
MIEMBRO** : _____

**SEGUNDO
MIEMBRO** : _____

**TERCER
MIEMBRO** : _____

Huancayo,de.....del 2020.

Falsa portada

Asesor:

Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

Dedicatoria

A Dios, por ser el ente más maravilloso que cuida de nosotras y de nuestra familia.

A nuestros padres, hermanos, quienes constantemente nos apoyaron para progresar, ellos fueron nuestro motor para lograr este maravilloso logro que hoy se está cumpliendo.

A nuestro asesor que estuvo en los momentos más importantes para la realización de este informe final.

Agradecimiento

De manera especial expresamos nuestro profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios, quien nos guía día a día para lograr nuestros objetivos.

A la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, al Alcalde y a los trabajadores, por sus aportes y por haber permitido hacer la encuesta, para lo cual la recolección de información fue de manera satisfactoria.

A los Jurados y Asesor de tesis, no solo por las sugerencias, orientaciones y aclaraciones brindadas, sino por el trato cortes con que siempre nos atendió y porque continuamente ha compartido palabras sabias de apoyo con la que hemos podido sobrellevar los problemas que se presentaba durante el proceso de esta investigación.

Brittcy y Meyin

Contenido

Carátula	¡Error! Marcador no definido.
Hoja de aprobación de Jurados	ii
Falsa portada	iii
Asesor:	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Contenido	vii
Contenidos de Tablas	x
Contenido de Figuras	xii
Resumen	xiv
Abstrac	xv
Introducción	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Descripción de la realidad problemática	18
1.2 Delimitación del Problema	20
1.3 Formulación del Problema.....	21
1.3.1 Problema General.....	21
1.3.2 Problemas Específicos	21

1.4	Justificación	21
1.4.1	Social.....	21
1.4.2	Teórica	22
1.4.3	Metodológico	22
1.5	Objetivos.....	23
1.5.1	Objetivo General.....	23
1.5.2	Objetivos Específicos.....	23
CAPITULO II MARCO TEÓRICO		24
2.1	Antecedentes.....	24
2.2	Bases Teóricas o Científicas.....	32
2.3	Marco Conceptual.....	57
CAPÍTULO III HIPÓTESIS.....		60
3.1	Hipótesis general	60
3.2	Hipótesis específicas.....	60
3.3	Variables.....	60
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....		63
4.1	Método de investigación.....	63
4.2	Tipo de Investigación	64
4.3	Nivel de Investigación	64
4.4	Diseño de la Investigación.....	65

4.5	Población y Muestra	65
4.6	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	69
4.7	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	70
4.8	Aspectos Éticos de la Investigación	70
CAPÍTULO V RESULTADOS		71
5.1	Descripción de resultados.....	71
5.2	Contrastación de hipótesis	87
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		92
CONCLUSIONES		95
RECOMENDACIONES.....		96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		97
ANEXOS		100
Anexo 01: Matriz de consistencia		101
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables		103
Anexo 03: Matriz de operacionalización del Instrumento		105
Anexo 04: El Instrumento de Investigación.....		107
Anexo 05: Confiabilidad y validez del instrumento		109
Anexo 06: La data del procesamiento de datos.....		123
Anexo 07: Consentimiento informado		124

Contenidos de Tablas

Tabla N°1 Factores que influyen en el rendimiento laboral	47
Tabla N°2 Importancia de la evaluación del rendimiento	49
Tabla N°3 Niveles de rendimiento laboral.....	50
Tabla N°4 Métodos de evaluación del rendimiento.....	51
Tabla N°5 Tipo de evaluación de competencias.....	57
Tabla N° 06¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?.....	71
Tabla N° 07¿Las de Área de Dirección motiva a todos los colaboradores?.....	72
Tabla N° 08¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la Municipalidad de Chanchamayo?	74
Tabla N° 09¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?	75
Tabla N° 10¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?	76
Tabla N° 11¿Los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?.....	78
Tabla N° 12¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?	79

Tabla N° 13¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?	80
Tabla N° 14¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?	82
Tabla N° 15¿Usted cree obtener conocimientos en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?.....	83
Tabla N° 16¿Realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control?	84
Tabla N° 17¿Realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos?	86

Contenido de Figuras

Figura N° 01: ¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?.....	71
Figura N° 02: ¿Los del Área de Dirección motiva a todos los colaboradores?	73
Figura N° 03: ¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la Municipalidad de Chanchamayo?	74
Figura N° 04: ¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?	75
Figura N° 05: ¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?	77
Figura N° 06: ¿los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?.....	78
Figura N° 07: ¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?	79
Figura N° 08: ¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?	81
Figura N° 09: ¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?	82
Figura N° 10: ¿Usted cree obtener conocimientos en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?.....	83

Figura N° 11: ¿Realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control? 85

Figura N° 12: ¿Realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos?..... 86

Resumen

En el presente informe final de investigación Titulada Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019, donde el objetivo general de la investigación fue establecer la relación que existe entre Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es Correlacional y el diseño de la investigación es correlacional simple. La muestra estuvo conformada por 111 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019, considerándose del tipo de muestra probabilística. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos. Se concluye que existe relación significativa entre la Motivación y rendimiento laboral. Lo que se demuestra con el estadístico Rho del Spearman.

PALABRAS CLAVE: Motivación y Rendimiento Laboral

Abstrac

In this final research report entitled Motivation and job performance of the Workers of the Provincial Municipality of Chanchamayo 2019, where the general objective of the investigation was to establish the relationship between Motivation and work performance of the Workers of the Provincial Municipality of Chanchamayo 2019. The research type is basic, the research level is Correlational, and the research design is simple correlational. The sample consisted of 111 collaborators from the Provincial Municipality of Chanchamayo 2019, considering the type of probabilistic sample. The technique used is the survey and the data collection instruments were the questionnaire applied to the workers. Expert judgment was used for the validity of the instruments. It is concluded that there is a significant relationship between motivation and job performance. Which is demonstrated with the Rho statistic of the Spearman.

KEY WORDS: Motivation and Job Performance

Introducción

En las empresas en la actualidad tiene mucha relevancia la motivación, “es un elemento fundamental, los trabajadores de todas las instituciones públicas y privadas tengan un buen rendimiento laboral”, “un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su rendimiento en el área de trabajo.” En cuanto a la motivación Según (Robbins,S. y Coulter,M., 2015) define la “motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.” De igual manera (Soto Ymuchisky S.R., 2016). “define el Rendimiento laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo.” “El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: sea su eficiencia, capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización que engloba en competencias y nivel productividad observada en cada trabajador individual.”

El presente informe final de investigación tiene como objetivo general establecer la Relación que entre la Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación, que comprende en los siguientes capítulos:

Iniciando con el capítulo I, se refiere al planteamiento del problema, comprende la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, la formulación del problema general y específicos, justificación de la investigación y los objetivos.

En el capítulo II, se plantea el marco teórico, abarca los antecedentes de la investigación, bases teóricas, el marco conceptual de las variables y sus dimensiones correspondientes.

En el capítulo III, hace referencia a la hipótesis de la investigación, planteando la hipótesis general y las específicas, definiendo las variables y su operacionalización.

En el capítulo IV, se refiere a la metodología, englobando el método, tipo, nivel y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo V, se encuentran los resultados, donde se realizó la descripción de resultados y la contrastación de hipótesis.

Seguido del análisis y discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Finalmente, se concluirá con los Anexos donde enmarcará la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de las variables, matriz de operacionalización del instrumento, el instrumento de investigación, la confiabilidad válida del instrumento, la data de procesamiento de datos, el consentimiento informado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El presente informe final de investigación maneja distintas problemáticas donde una de ellas es la motivación hacia los trabajadores de Municipalidad Provincial de Chanchamayo.

Si bien la motivación es un factor importante en el rendimiento laboral, se puede observar que no se percibe en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. Debemos entender que no a todos los trabajadores están en ese nivel de motivación ya que al realizar sus actividades no tienen un buen rendimiento.

En la institución se requiere el estímulo de la motivación. Se observa que muchos funcionarios y trabajadores están desmotivados, demostrando en su labor que realizan en cuanto a la intensidad que le ponen a su trabajo es muy bajo pese a que no realizan esfuerzo físico, su esfuerzo es mental lo cual les genera mal animo cuando inicia su jornada laboral, no demuestran interés por sus labores, como consecuencia no realizan con agrado las actividades encomendadas por parte de los directivos, es por ello que se considera un problema latente. Parte de este problema se inicia por los directivos de la Municipalidad al no motivarlos y no integrarlos, es decir los colaboradores no saben los objetivos organizacionales de la Municipalidad ni las metas a corto plazo, no se identifican con la institución solo van y cumplen su función, esto debido a que los directivos de la Municipalidad no fomentan ni comunicación asertiva, generando que no haya interacción con los colaboradores generando consecuencia que la Municipalidad de Chanchamayo no tenga dirección como institución. En cuanto a la persistencia los colaboradores de la Municipalidad de Chanchamayo ante cualquier dificultad que se presente cuando realizan

sus funciones no tiene la capacidad ni el interés para dar solución ante los problemas que se generen, dejan transcurrir el tiempo o esperan que alguien superior a su área lo solucione, no son persistentes en realizar su funciones, ningún colaborador tiene el impulso para alcanzar las metas y objetivos de la institución con mucho esmero, no ven el respaldo de sus directivos es por eso que solo realizan sus funciones por cumplir, generando que su rendimiento laboral sea inadecuado por ende existe insatisfacción a los usuarios.

Como segunda problemática tiene al rendimiento laboral que mide el desarrollo de un colaborador en su centro de trabajo, lo cual los colaboradores de la Municipalidad de Chanchamayo se afirma que tienen un rendimiento muy bajo, porque presentan los problemas en cuanto a la eficiencia, no cumplen con los objetivos exigidos en un determinado periodo, se debe a que no cuentan con una distribución física adecuada para su realización de sus actividades, tiene que compartir computadoras, una sola máquina de impresión y escaneo, lo cual hace que no se entregue a tiempo las tareas encomendadas, a la vez que no reciben capacitaciones de las funciones que deben realizar en su trabajo, teniendo que esperar de compañeros con mayor experiencias para que les enseñe o den solución, lo cual no es nada favorable porque dejan actividades sin culminar, por ende no se cumple con los objetivos. Es necesario que los colaboradores tengan competencias profesionales, pero los colaboradores de la municipalidad de Chanchamayo no demuestran ninguna competencia que contribuya a su desarrollo como profesional, tener iniciativa propia, no esperar de otros compañeros para impulsarlos, el tiempo transcurre pero los colaboradores no generan experiencia en el cargo, entregando trabajos con poca calidad, con actividades mal realizadas, por último todos estas problemáticas los hace menos productivos, ya que los colaboradores para realizar sus funciones creen que es necesario

realizarlo bajo supervisión y control cuando no debería ser así, sino con iniciativa propia, no valoran ni su propio trabajo y creen que no son necesarios para que su área donde se desenvuelven dentro de la Municipalidad cumpla con sus objetivos, cumplen sus labores según los requerimientos, pero sin ningún valor agregado, aun así se sienten productivos pese a que su rendimiento es muy bajo, notándose en la insatisfacción de la población de Chanchamayo.

La presente investigación permite dar a conocer el grado de relación entre la motivación y el rendimiento laboral, que sirve como apoyo a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. Después de describir los problemas nos motivó a la realización del informe final de investigación.

1.2 Delimitación del Problema

Delimitación Espacial

El presente informe final se realizó dentro de las instalaciones Municipalidad Provincial de Chanchamayo.

Delimitación Temporal

Cuando se menciona desde el punto de vista temporal el periodo de la investigación para transformar la realidad observada comprende los seis meses del presente año, específicamente los meses de junio a noviembre del 2019 considerando que la investigación es de corte transversal con datos tomados en un momento en el tiempo.

Delimitación Conceptual o Temática

El presente trabajo está delimitado por 2 variables de investigación donde la variable I es la Motivación que según (Robbins,S. y Coulter,M., 2015) “define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.” y la variable II Rendimiento Laboral que según (Soto Ymuchisky S.R.,

2016). “Define el Rendimiento laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo.” “El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: sea su eficiencia, capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización que engloba en competencias y nivel productividad observada en cada trabajador individual.”

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?

1.3.2 Problemas Específicos

Para determinar los problemas específicos, se realizó un cruce de relación, es decir relacionaremos las dimensiones de la variable I Motivación con la variable II Rendimiento Laboral.

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Intensidad y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la persistencia y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

El presente informe final de investigación dá a conocer cuán importante es la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019, no solo pretende demostrar la importancia si no también dar un herramienta para cualquier tipo de investigación o inconveniente que se presente

en cualquier tipo de empresa, de esta manera pensando en su desarrollo de la empresa en el ámbito tanto de recursos humanos, ayudado a evaluar las deficiencias que puedan existir en base a estas dos variables, de esta manera se buscara la aplicación del presente informe final de investigación.

1.4.2 Teórica

La justificación teórica para el informe final de investigación se representa por 2 variables de investigación donde la Variable I es la Motivación que Según (Robbins,S. y Coulter,M., 2015) “define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.” y la variable II Rendimiento Laboral que según (Soto Ymuchisky S.R., 2016). “Define el rendimiento laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo.” “El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: sea su eficiencia, capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización que engloba en competencias y nivel productividad observada en cada trabajador individual.”

De esta manera se piensa contribuir a la Municipalidad Provincial de Chanchamayo.

1.4.3 Metodológico

Los objetivos de esta investigación son claros, por ende se utilizó el método científico, con el tipo de investigación básica, con el nivel de investigación correlacional y con el diseño de investigación no experimental de carácter transversal, porque no se hará la manipulación de las variables, también se empleó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, de esta manera se buscara mostrar la relación entre la variable motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Establecer la relación entre la motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Demostrar la relación entre la intensidad y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.
- Comprobar la relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.
- Verificar la relación entre la persistencia y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacional

(Santacruz, 2017) “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”. En su resumen menciona lo siguiente:

La investigación se realizó en base a un estudio de caso, obteniendo información a través de encuestas, las mismas que fueron aplicadas a los funcionarios de la institución para obtener datos reales que ayudaron a determinar aquellos factores de la motivación y como estos influyen en el desempeño laboral de los funcionarios. Con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, se realizó un análisis individual y general de cada uno de los elementos, permitiendo también establecer y llegar a conclusiones sobre el estado actual de la institución. Es por ello, que el proyecto de investigación está realizado con el fin de buscar soluciones a la problemática que presenta la empresa, además servirá de aporte para otras investigaciones relacionadas con la motivación y desempeño laboral de los empleados.

(Bajaña, 2017) “Influencia de las horas suplementarias de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del sector Noroeste de la Provincia del Guayas en el período 2012-2013”. El describe lo siguiente:

El objetivo de este estudio busca analizar como diversas variables relacionadas con el trabajo suplementario pueden influir sobre el rendimiento laboral, medido a través de los subsistemas de talento humano del sector público; y, cuál es el impacto que genera el reconocimiento o la omisión de las horas suplementarias a los servidores y trabajadores públicos de los gobiernos autónomos descentralizados municipales del sector noroeste de la provincia del guayas. Otro de los enfoques del tema es desarrollar una estrategia que permita determinar la real necesidad de efectuar horas extras, ya que en la actualidad la falta de organización y disconformidad de los trabajadores; ha ocasionado que los objetivos de la institución se logren parcialmente, y para lograrlo aplicaremos el análisis o estudios de cada uno de los puestos, con los que cuentan las municipalidades. Se pudo concluir que dentro del sector público existen dos regímenes laborales, Losep para los servidores públicos de carrera, a periodo fijo y por contratación de servicios ocasionales, y que mediante las normas legales tales como, el código del trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público se fijan las tablas de remuneraciones del sector público.

(Marrufo, 2016) “Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020”. Donde menciona lo siguiente:

La investigación tiene como objetivo proponer y validar un Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. El estudio

de investigación es de tipo aplicada de enfoque cualitativo, de diseño de investigación no experimental, descriptivo, propositivo. Como técnicas de recolección de datos se ha utilizado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se concluyó que el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja es deficiente, por lo que es importante diseñar e implementar un Modelo de Gestión por Competencias para desarrollar o fortalecer competencias cognitivas, habilidades y actitudinales optimizando su rendimiento, productividad y la administración de los recursos financieros y humanos.

(Lara, 2019). “Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, provincia de Tungurahua”.

Donde menciona lo siguiente:

La investigación tiene como objetivo conocer cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua; a su vez, busca mejorar el ambiente laboral en la municipalidad, a través de un liderazgo comprometido en el talento humano, estimulando a que los empleados tengan una mejor comunicación y su capacidad practica sea de mejor manera obteniendo un mejor rendimiento laboral y productivo en sus servicios a la comunidad Pelileña y de tal manera mejorar su imagen institucional como municipalidad, buscando el progreso dela ciudad, para desarrollar esta investigación se analizaron libros y revistas científicas seguidamente se realizó el proceso de operacionalización de variables a

partir del desarrollo de un cuestionario de 27 preguntas que fue aplicado a un universo de 63 personas, los datos recolectados fueron analizados e interpretados mediante la prueba Chi cuadrado X^2 ; que fue efectuado con un nivel alfa de 0,05; además de ello se desarrolló la evaluación de desempeño a los funcionarios, de acuerdo a este método nos permitió comprobar la hipótesis planteada es decir, que el clima organizacional si se relaciona con el desempeño laboral, es por esta razón que se debe mejorar el clima organizacional, que nos permita evaluar el desempeño laboral existente, y el rendimiento de los colaboradores para evitar un ambiente laboral hostil y un bajo desempeño laboral.

Torres, J. (2017). “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010. Ecuador”.

Donde se utilizó una muestra de 85 trabajadores, con una investigación explicativa correlacional, llegando a concluir que el trabajo de campo nos ubica en un tiempo y en un espacio real, sale a flote muchas circunstancias en los distintos ámbitos, niveles, secciones que involucran al gran recurso de la cooperativa como es el Recurso Humano, hoy acertadamente llamado Capital Intelectual, el ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno, los empleados de la cooperativa no conocen en su mayoría los resultados de la su evaluación del desempeño, los objetivos de la realización de la evaluación del desempeño no son conocidos por parte de los trabajadores de la Cooperativa OSCUS,

no existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento, no se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa, se continuará cometiendo errores que pueden causar graves perjuicios a la institución.

Nacional

(Bautista, 2017) “El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huatasani - Huancané Puno 2017” desarrollado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de la ciudad de Huacho.

La investigación tuvo como objetivo general el conocer de qué manera el estrés influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huatasani - Huancané Puno 2017. El diseño de investigación fue no experimental transeccional - correlacional; el estadístico para verificar la hipótesis fue la Chi cuadrado y la correlación de Pearson. La muestra fue por contar una población pequeña pero razonable para la investigación, no se realizó el cálculo de la muestra la población está conformada por 31 trabajadores de la municipalidad lo cual se tomó el total de la población, a los cuales se le aplicó un cuestionario de 20 preguntas, encontrándose los siguientes resultados: Respecto a la hipótesis general, Existe correlación entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huatasani, se encontró

que el grado de correlación es positiva media con un 33.8% ($r=0.338$) entre ambas variables.

(Machuca, 2019) “Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018” de la Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Lima.

La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 150 empleados. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre la variable en estudio, el instrumento de recolección de datos fue validado por expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,855 para la variable motivación laboral. De acuerdo con los resultados estadísticos que se obtuvieron en relación al objetivo general de determinar el nivel de motivación laboral se encontró que 10.67 %, de empleados manifestó tener una baja motivación en tanto el 88.67%, afirmó tener una moderada motivación y el 0.67%, tiene una alta motivación.

(Rios, 2018) “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017” de la Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017. El tipo de estudio es no experimental; el diseño de la investigación es descriptivo correlacional: asimismo la investigación conto con una muestra de 86 colaboradores de la Municipalidad, las cuales se utilizaron como recolección de datos a encuestas para ambas variables, que fueron aplicados a lo que estipula la muestra. Pudiendo llegar así la siguiente conclusión: se evidencio la relación entre ambas variables, ya que el valor p (Valor de significancia = 0.00) obtenido es menor a 0.05. Así mismo, debido a que el valor r es de 0,875, indica una correlación positiva. Es por ello, que la investigación realizada acepta la hipótesis alterna (H_i): Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017. El 85% de los colaboradores señalaron que la motivación es buena. Por otro lado, el 76% de los colaboradores señalaron que el desempeño laboral es alto.

(Sanchez, 2019) “Perfil del servidor público y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Sebastián – Cusco 2019”, de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo.

La investigación tuvo por propósito determinar la relación existente entre el perfil del servidor público y rendimiento laboral en la Municipalidad distrital de San Sebastián - Cusco 2019. Se trabajó con la

metodología de investigación cuantitativa, siendo el diseño No experimental de tipo transaccional correlacional, que busca describir y explicar la relación entre las variables planteadas cuyo diseño describen relaciones entre las variables en un momento determinado. Se ha trabajado con una población de 150 servidores de dicha municipalidad entre servidor público nombrado y contratado, el tamaño de la muestra fue determinado utilizando el muestreo probabilístico no estratificado de 80 servidores. De la experiencia realizada en este proceso de indagación se concluye que existe relación significativa entre el perfil del servidor público y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Sebastián-Cusco, esto demostrado mediante el estadístico de correlación Tau b de Kendall donde la matriz de contingencia N° 17 muestra que el coeficiente hallado es de 0,986 (alta), con una significatividad relevante, a esto se suma la gráfica de la recta de regresión donde muestra que si el perfil del servidor público es deficiente, entonces su rendimiento laboral también será deficiente, confirmando la hipótesis planteada.

(Acosta, 2019) “Clima familiar y rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco 2018” de la Universidad de Huánuco.

La investigación se realizó con el objetivo de conocer la relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande; teniendo como metodología de que según el tipo de investigación pertenece al enfoque no experimental,

con el diseño descriptivo correlacional y con un alcance o nivel descriptivo. La muestra de estudio estuvo conformado por 90 trabajadores. El instrumento de recolección de datos estuvo propuesta por una escala del clima social familiar y un cuestionario de rendimiento laboral. En los resultados se encontró que, existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores. ($r: 0.66 > 0.05$), se llega a la conclusión de que un porcentaje promedio general de 67.8% de trabajadores de la muestra estudiada presentaron adecuado clima familiar en las dimensiones: relaciones, desarrollo y estabilidad; en relación del 78.9% que presentaron un rendimiento laboral alto y regular.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

A. VARIABLE I: Motivación

Según (Robbins,S. y Coulter,M., 2015) “define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.”

Según (Chiavenato, I., 2015)“la motivación empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad el colaborador mide la intensidad que coloca a su trabajo que realiza, en función a su dirección al identificarse con la empresa, manteniendo el grado de persistencia en función de cuan incentivado se encuentre.”

“Si esta rompe él está de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio.” “Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio.”

Intensidad:

(Chiavenato, I., 2015) “sostiene que es el esfuerzo que la persona dirige hacia un curso definido. La intensidad del esfuerzo no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencia entre el esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, o sea, el objetivo deseado.”

(Robbins,S. y Coulter,M., 2015) “es el elemento energía es una medida de la intensidad, el impulso y el vigor. Una persona motivada hace un esfuerzo y trabaja arduamente. Sin embargo, también se debe considerar la calidad de ese esfuerzo, así como su intensidad.”

Robbins,S. y Judge,T., (2014) “se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien es el elemento en que la mayoría se centra cuando habla de motivación.”

Dirección:

Chiavenato, (2015) “sostiene que el curso es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección. El objetivo puede ser organizacional (define por la organización) o individual (deseado por la persona).”

Robbins, S. y Coulter, M., (2014) opina que beneficie a la organización. “Deseamos que los empleados hagan un esfuerzo que este dirigido y sea consistente con las metas de la organización.”

(Robbins,S. y Coulter,M., 2015) “opina que beneficie a la organización tenemos considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad.”

“El esfuerzo que nos interesa es el que está dirigido hacia las metas de la organización y que es consistente con estas.”

Persistencia:

Chiavenato, (2015) “sostiene que es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo.” “Una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo.”

(Robbins,S. y Coulter,M., 2015) “opina, queremos que los empleados persistan en su esfuerzo para lograr esas metas.”

(Robbins,S. y Coulter,M., 2015) es decir. “Por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo.” “Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo”

A lo que (Ross, D., 2016) sostiene “La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.” “Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfarán esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada.”

De igual modo (Munch, L, 2016) “opina que es una de las labores más importantes de la dirección, a la vez que la más compleja, pues por medio de esta se logra que los empleados ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado, de acuerdo con los estándares establecidos y además de que es posible obtener el compromiso y la lealtad del factor humano.”

“La motivación está compuesta por tres elementos interdependiente que interactúan entre sí. Chiavenato”, (2015)

a) Necesidades

“Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico.”

b) Impulsos

También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. “El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.”

c) Incentivos

“Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso.”

Procesos de motivación

“Es una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo por que satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando.” “Lo que motiva a una persona hoy podría no estimular mañana. El concepto de necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano mano dentro de las organizaciones.”
Chiavenato, (2015)

El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera

- “Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.”
- “La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta impulso”.

- “Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito.” “La satisfacción elimina o reduce la carencia.” “No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés.”
- “Esa evaluación del desempeño determina algún tiempo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.”
- “Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.”

Teorías de la motivación

Existen muchas teorías e investigaciones sobre la motivación desde diferentes perspectivas: el tema es sumamente complejo.

a) Pirámide de necesidades de Maslow

Según Chiavenato cita a Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:

1. Necesidades fisiológicas

“Son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento.”

“También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.”

2. Necesidades de seguridad “Son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.”

3. Necesidades sociales

“Son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.”

4. **Necesidades de estima**

“Son las relaciones con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.”

5. **Necesidades de autorrealización**

“Son las más elevadas del ser humano y lo lleva a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.” “Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.”

Teoría ERC

Chiavenato cita Alderfer “trabajo con la pirámide de Maslow, pero la ajusto por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC.”

1. “Las necesidades de existencia se refieren al bienestar físico la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.”
2. “Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales.” “Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.”

3. “Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal.” “Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.”

Teoría de los dos factores de Herzberg

Chiavenato cita a Herzberg

1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. “Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc.” “Son el contexto del trabajo. Sin embargo, cuando son precarios provocan insatisfacción.” Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido

Es el pago que recibe periódicamente una persona por la realización de su trabajo. Para ello, empleado y empleador se comprometen mediante la formalización de un contrato, por el cual el empleador paga un salario a cambio del trabajo del empleado. Dicho trabajo puede traducirse en la creación de un bien o la prestación de un servicio, por cuenta ajena.

- Prestaciones sociales percibidas

Las prestaciones sociales hacen parte de los beneficios de un contrato de trabajo y se deben liquidar en las fechas que indica la ley, y por lo

menos se deben provisionar cada mes o quincena según sea el periodo de pago adoptado, para lo cual hay unas fórmulas estandarizadas y sencillas que facilitan la liquidación.

- Condiciones Físicas de trabajo y comodidad

La condición física está vinculada al estado o la situación en que se encuentra alguien o algo, por su parte, puede relacionarse con la naturaleza corporal o con la constitución exterior de un colaborador de una empresa, cuan cómodo se puede sentir según el ambiente de trabajo, la temperatura, el ruido, la iluminación, la distribución de espacios, etc.

- Relaciones con el gerente

Como lo hemos mencionado un gerente es un empleado que esta a cargo de planear, dirigir, coordinar y controlar las actividades que realizan los demás empleados. El gerente se podría decir que es el líder del proyecto y él es en el que recae la responsabilidad de todo, y una de esas responsabilidades es el ambiente de trabajo. Como se dice, un empleado rinde mejor cuando esta feliz en su trabajo.

- Relaciones con los colegas y camaradería

La relación de trabajo existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. No obstante, llega interrelacionar con todos los colaboradores, su comportamiento, la comunicación, asertividad, etc.

- Políticas de la organización.”

Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa.

2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales

Las habilidades con las personas son la habilidad de escuchar, de comunicar y de relacionarse con otros a nivel personal o profesional. estas habilidades también incluyen la habilidad de resolver problemas, de ser empático con otros y la disposición de trabajar en conjunto por un bien común, resolviendo conflictos, manejo de paciencia y tolerancia con los demás.

- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo

La libertad de trabajo está constituida por un conjunto de decisiones asociadas al trabajo. Así, forma parte de dicha libertad el derecho a

decidir si trabajar o no trabajar, así como a trabajar por cuenta propia (trabajo independiente) o para otros (trabajo subordinado o dependiente).

- Responsabilidad total por el trabajo

Es la función que realiza el colaborador, es decir, cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume un empleado, mayor será su posición en la empresa. No por ello se debe menospreciar al último eslabón de la cadena, sino que debe considerarse al conjunto de trabajadores en general como indispensables y únicos; cada uno ocupándose de sus quehaceres diarios.

- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo

Toda empresa en sus inicios, debe definir sus metas y objetivos quiere lograr a corto mediano y largo plazo. Y que indiscutiblemente marcan su senda a seguir. Los objetivos, también nos indican aspectos importantes de la institución como son la misión y los valores de la misma. Las metas de la empresa deben impregnar su marca de calidad y convertirse en estandarte y política de la misma para gestionar correctamente un negocio. Sin haber definido previamente objetivos es imposible trazar un plan de acción, ya que sin esto no podremos evaluar el resultado de nuestras acciones.

- Autoevaluación del desempeño

Se trata de un tipo de instrumento que permite la comprobación del grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada

persona que trabaja en la organización. De tal manera que se puede medir el rendimiento, la conducta de los profesionales que la integran y la obtención de los resultados de una manera integral, sistemática y objetiva.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Chiavenato cita a McClelland

1. La necesidad de realización

Es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí.

2. La necesidad de poder

Es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

3. La necesidad de afiliación

Es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de comprensión recíproca.

Teoría de la equidad.

Chiavenato cita a Adams

- Propia interna: la experiencia de la persona en otro puesto de la misma organización.
- Propia externa: la experiencia de una persona en el mismo puesto, pero en otra organización.
- Otro interno: comparación con otra persona dentro de la misma organización.
- Otro externo: comparación con otra persona de otra organización.

Teoría de la definición de objetivos

Chiavenato cita a Edwin Locke. La principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo.

- La importancia de los objetivos para motivar a las personas
- Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.
- Por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles.
- La realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

Teoría de las expectativas

Chiavenato cita a Vroom que afirma que esta se basa en tres conceptos.

- La valencia es el valor o la importancia que se concede a una recompensa específica. Cada persona tiene preferencias (valencia) por determinados resultados finales.
- La expectativa es la creencia de que el esfuerzo llevara al desempeño deseado.

- La instrumentalidad es la creencia de que el desempeño está relacionado con las recompensas deseadas.

Importancia en la motivación

Según Robbins, S. y Judge, T., (2015) “el tema de la motivación puede ocupar un papel central en debates importantes sobre políticos públicos y, como veremos, también es una de las preguntas más relevante que los gerentes deben responder.” “La motivación no se refiere simplemente a trabajar duro; también reflejar su perspectiva acerca de sus propias habilidades.” “Haya usted una autoevaluación acerca de su confianza respecto de tener éxito.”

“La motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona.” “Asimismo, Chiavenato, cita a Krech, Crutchfield y Ballachey explica que los actos del ser humano están guiados por su cognición por lo que piensa, cree y prevé.” “Pero a la cuestión de la motivación.” “La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha).” “La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima.”

“Además, la motivación busca una meta determinada, para cuyo alcance el ser humano gasta energía. En ese sentido existen tres premisas que explican la conducta humana.”

“La conducta es producto de estímulos externos o internos. Existe una causalidad en la conducta.” “Tanto la herencia como el comportamiento de las personas.” “La conducta es motivada, es decir, en toda conducta humana existen una finalidad, la conducta no es casual ni aleatoria, si no que siempre se orienta y dirige a un objetivo.”

“La conducta esta orienta a objetivos en todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo, necesidad o tendencia.” “Expresiones con que se designan los motivos de la conducta.”

Si las suspensiones anteriores son correctas, la conducta no es espontanea ni está exenta de finalidad: siempre hay un objetivo explícito o implícito que la explica.

“Aunque el modelo básico de motivación anterior sea el mismo en todas las personas, el resultado varía indefinidamente, pues depende de la percepción del estímulo (que varía de una persona a otra, y con el tiempo en una misma persona).” “De una persona a otra, y con el tiempo en una misma persona de las necesidades (que también varían de una persona a otra y de la cognición de cada quien.” “La motivación depende sobre todo de esas tres variables.”

B. VARIABLE II: Rendimiento Laboral

(Soto Ymuchisky S.R., 2016). “Define el Rendimiento laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo.” “El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: sea su eficiencia, capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización que engloba en competencias y nivel productividad observada en cada trabajador individual.”

(Enriquez, P., 2015). “Define el termino Rendimiento laboral como el crecimiento técnico continuo del trabajador, evaluando actitudes, rendimiento y comportamiento en el desempeño de sus deberes, referidos a la oportunidad, cantidad y calidad de sus actividades.”

Eficiencia

“La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir.” “Significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido.” “La eficacia implica cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos.”

Competencia

“Define la capacidad y disponibilidad para el desempeño e interpretación que permita llevar a cabo adecuadamente una actividad.”

Productividad

“Relación productos-insumos dentro de un periodo determinado, con la debida consideración de la calidad” (Alles, M., 2016)

Factores que influyen el rendimiento laboral

(Varcancel, G., 2017) “El rendimiento laboral en el puesto de trabajo varía según el tipo de persona, dado que intervine en la capacitación del trabajador, supervisión, trabajo grupal, motivación, habilidades y demás factores personales de cada individuo; ya que la habilidad muestra las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades y conocimiento del puesto del trabajo.”

(Wlling, E.R., 2016) “las empresas deben vincularse en mayor medida a los factores que están correlacionados e influyen directamente en el desempeño de los Trabajadores y estos elementos que influye el desempeño al trabajador”; en breve se detallan en la tabla.

Tabla N°1*Factores que influyen en el rendimiento laboral*

Factores	Descripcion de los factores
Motivacion	Es un factor que motiva a los trabajadores si se trabaja por objetivos.
Ambiente	La comodidad en el trabaja aumenta las posibilidades de desempeñarse correctamente.
Objetivos	Técnica para motivar al empleado, se forman objetivos para mejorar en un periodo de tiempo.
Reconocimiento	Técnicas donde los empleados manifiestan quejas cuando hacen un trabaja bien y el jefe no lo reconoce.
Participacion	El empleado participa en la planificación y control de las tareas que pueda modificar o mejorar sus actividades.
Formacion	La formación mejora su rendimiento y prevenir riesgos de naturaleza psicosocial, tiene como ventaja elevar la autoestima, la satisfacción laboral mejorar su desempeño.
Eficiencia	Tiene que ver con la consecución de resultados, una persona es eficaz cuando cumple una meta, en cambio eficiente si logra maximizar estos recursos.
Competencias laborales	Capacidad de poner en marcha y de forma integrada aquellos conocimientos adquiridos en la formación profesional y laboral, rasgos de personalidad para solucionar situaciones diversas.
Productividad	Uso eficiente de los recursos para la producción de bienes y servicios.

Fuente: Adaptado a partir de (Rodríguez, J, 2016): “El factor humano en la empresa”, Edicion Deustua

Evaluación del Rendimiento Laboral

Según (Stoner, J. M., 2016)“la evaluación del Rendimiento se refiere al proceso que utilizan los administradores y gerentes para hacer una comparación entre el nivel de Rendimiento y los objetivos que el trabajador requiere para el puesto.”

Además, el autor señala que “la evaluación es un proceso que usa la empresa para la tomar decisiones con relación al personal que trabaja ahí en cuanto a ascensos, transferencias y despidos.” “Asimismo, de ayudar a encontrar necesidades existentes de capacitación y desarrollo de esa manera activar los programas con los que cuenta la empresa para la selección y capacitación, además incluye el cumplimiento de objetivos para retroalimentar al trabajador a través del informe de los resultados conseguidos con el proceso de la evaluación.”

(Rosa Melgar, 2017) “El proceso de evaluación del Rendimiento laboral está compuesto por dos fases: evaluación Intermedia y evaluación final cada una de estas con un período de duración aproximado de seis meses, según las evaluaciones se consigue la evaluación anual, un resumen cuantitativo y cualitativo de los resultados logrados en todo el periodo de evaluación,”

Importancia de la Evaluación del Rendimiento

(Rosa Melgar, 2017) “Enfatiza los beneficios significativos que se logra en la utilización de las evaluaciones a los trabajadores considerando un óptimo planeamiento y coordinación interna en las empresas, consiguiendo beneficios en el corto, mediano y largo plazo.”

La importancia de la evaluación del Rendimiento en las organizaciones, se presenta mediante ocho factores:

Tabla N°2*Importancia de la evaluación del rendimiento*

Indicadores	Interpretación
Mejoramiento del desempeño	La retroalimentación se efectuó debidamente, se toma acciones para optimizar el rendimiento de cada trabajador.
Políticas de compensación	Facilita el incremento de sus salarios a quienes se merecen en base al resultado de la evaluación.
Decisiones de ubicación	Proporciona promociones, transferencias y despidos.
Necesidades de capacitación	Cuando el desempeño es bajo, puede ser indicador de una falta de capacitación.
Planeación y desarrollo	A través de la retroalimentación se orientan las decisiones de apoyo a posibilidades profesionales.
Imprecisión de la información	El bajo desempeño puede revelar una ausencia de información para el desarrollo de sus funciones.
Errores del puesto	Encuentra la forma en cómo se entienden las actividades que el puesto incluye.
Desafíos externos	Otorga la oportunidad de apoyar a los empleados con relación a los problemas externos que afecte su desempeño.

Fuente: Adaptado por (Rosa Melgar, 2017) de (Keith, D., 1979) "Human Behavior of Work"

(Sergio Casallo, 2017)“la evaluación se refiere a brindar retroalimentación que estudia las fortalezas y debilidades organizacionales y mejora el rendimiento de quienes la conforman, y permite conocer las áreas y a los empleados que requieren solucionar sus potenciales problemas y construir nuevas metas de desarrollo.”

Niveles del Rendimiento laboral

(Willing, E.R., 2016) “El propósito es que el especialista y el trabajador puedan valorar los resultados y referir sus fortalezas y debilidades de su desempeño señalado durante el periodo de evaluación, en la siguiente tabla, se indica diferentes los niveles del desempeño verificados con las correspondientes categorías cualitativas.”

Tabla N°3

Niveles de rendimiento laboral

Nivel	Desempeño	Categoría
1	Muy por debajo de lo esperado	Deficiente
2	Ligeramente por debajo del esperado	Regular
3	Conforme con el mínimo esperado	Bueno
4	Por encima del esperado	Muy bueno
5	Excepcional	Excelente

Fuente: (Solis Nadia, 2015) “Rendimiento y desempeño Laboral”

Según la tabla anterior el desempeño laboral esperado será determinado por el jefe inmediato con apoyo en el potencial laboral del servidor, los recursos disponibles y la complejidad o dificultad de las tareas.

Métodos de evaluación del rendimiento

Robbins (2005). “Indica que, para medir el rendimiento laboral, se necesitan 4 fuentes de información: información personal, informes estadísticos, informes orales y escritos.”

La evaluación del rendimiento es parte sustancial del sistema de administración, existen métodos que miden el desempeño siendo: escala de calificación gráfica, comparación multi personal, ensayos, uso de incidentes críticos, administración por objetivos y evaluación 360 grados, según Robbins, (2005)

Tabla N°4

Métodos de evaluación del rendimiento

Métodos	Descripción
Escala grafica	Los factores considerados para evaluar se involucran en cantidad y calidad del trabajo, conocimiento en cuanto al puesto, cooperación y lealtad.
Evaluación 360°	Evaluación integral al colaborador por parte del jefe, colegas, personal a cargo y clientes desde varios ángulos.
Autoevaluación	Actividad sistemática acerca de la propia acción del individuo desarrollada sobre la base de información confiable cuyo objetivo permite alentar al desarrollo individual y emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables.
Evaluación por objetivos	Método sistemático para establecer la congruencia entre trabajo y objetivo, el supervisor como el empleado determinan los objetivos de desempeño deseables.
Evaluación psicológica	Consiste en incluir a psicólogos para las evaluaciones, la finalidad de la evaluación es medir el potencial del individuo obviando su desempeño de su anterior trabajo.

Fuente: (Psicología y empresa, 2017) “Coaching para el rendimiento laboral”

Asimismo, (Willing, E.R., 2016) presenta otros métodos de evaluación de rendimiento:

Evaluación 360 grados

“Herramienta de gestión de talento humano que consiste en medir las competencias del colaborador en una empresa para determinar el comportamiento y habilidades en un entorno profesional, mediante la retroalimentación de las relaciones que tienen el empleado con sus compañeros, subordinados, supervisores, jefes directos y clientes externos.” “La evaluación 360 grados otorga al trabajador retro alimentación para mejorar su desempeño de una manera más objetiva al considerar dentro de la evaluación diferentes puntos de vista.”

Evaluación por objetivos

“Es una herramienta que permite valorar el desempeño de los trabajadores y la consecución de los objetivos, para ello la empresa fija anualmente objetivos a sus empleados alineándose con las estrategias de la empresa, el cual cada trabajador cumple los objetivos del puesto de trabajo que desempeña, así como los recursos que utiliza para conseguir los objetivos.”

“El Rendimiento por objetivos permite a las empresas evaluar al empleado en base a los objetivos e indicadores que deben alcanzar en un determinado periodo de tiempo según las exigencias del puesto.”

Evaluación por objetivos Smart

“Es un indicador que utilizan las empresas modernas mediante la fijación anual de objetivos a un nivel de top management y se desplazan en cascada hacia a los equipos secundarios.” “El acrónimo smart significa inteligente: Specific (Específico), Measurable

(Medible), Attainable (Alcanzable), Relevant (Relevante) y Timely (Acotado en el tiempo)”

“Es un mecanismo que permite a las organizaciones disminuir el riesgo de perjudicar tanto a sus clientes como a negocios potenciales en la toma de decisiones, identificando las fortalezas, debilidades, oportunidades para mejorar sus procesos en torno a la protección de sus clientes.”

Las ventajas en la aplicación de una evaluación Smart enfoca directamente en la protección al cliente:

- Protección al cliente fuertes significa una mayor retención de clientes
- El conocimiento de las fortalezas y debilidades ayuda a que una organización adopte medidas para mitigar los riesgos
- Ayuda a retener al personal, poniendo en práctica los valores corporativos de la institución
- Atrae inversiones de inversionistas sociales y donantes
- Construye una marca para la institución financiera en donde se reconoce la lealtad que tiene con sus clientes
- Prepara a una institución financiera para una misión de certificación

Propuesta para mejorar las condiciones del trabajador

Propuestas para mejorar la productividad laboral

A continuación, se mencionan algunas propuestas de Cohen (2005), para mejorar la productividad laboral de los trabajadores en una empresa:

- Cambiar la mentalidad laboral, debido a que un trabajador no es mejor por estar más horas en su puesto de trabajo, cada trabajador debe tener unos objetivos que cumplir y mediante ello debe ser evaluado.
- Retener al mejor talento humano ofreciendo mejores condiciones de trabajo que le permitan disfrutar de su trabajo y continuar en la empresa.
- Fomentar la creatividad y motivación de los empleados evitando repartir el trabajo mecánicamente que estrese al trabajador; sino conciliar otorgando flexibilidad en la jornada laboral.
- Fomentar el trabajo en equipo y reconocer al trabajador como un cliente interno que necesita saber qué y porque hace las cosas.
- Es necesario gestionar las responsabilidades y funciones de cada trabajador mediante un manual de funciones desde el ingreso al centro laboral.
- Convocar a reuniones en el centro laboral es recomendable incluso si tuviera una duración limitada, necesario hacerlas a primera hora de la mañana evitando hacerla antes de finalizar la jornada laboral.

Propuestas para mejorar la eficiencia laboral

“La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir.” “Significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos.” “Lo que implica hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido.” Donde tiene importancia que “La eficacia implica cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos.”

A continuación, se mencionan algunas propuestas por (Willing, E.R., 2016), para mejorar la eficiencia laboral de los trabajadores en una empresa:

- “Una correcta dirección mediante la colocación de un líder, quien armará una estructura adecuada seleccionando a trabajadores eficientes.”
- “Definir los objetivos y estrategias para cumplirlo, debiendo estar claramente entendidos por todos los trabajadores.”
- “Establecer las responsabilidades a cada trabajador para llevar a cabo cada estrategia de la mejor manera en la empresa.”
- “Administrar la jornada laboral de los trabajadores evitando las horas extras que generan estrés laboral, o establecer horarios para el esparcimiento del trabajador.”
- “Es importante que la Gerencia de la empresa consideren las ideas de los trabajadores e integrarlo al plan estratégico.”
- “Automatizar los procesos productivos o administrativos en la empresa mediante el uso de la tecnología que facilite el trabajo y metas de la empresa.”

Evaluación por competencias

(Becket Padilla, 2018). “Es un proceso de retroalimentación de recogida de datos y evidencias del desempeño del trabajador el cual el evaluador trabaja con el colaborador para recabar evidencias de competencia, empleando estándares que definen esas evidencias.”

“El proceso de evaluación es considerado parte del proceso de aprendizaje de manera que logra detectar las debilidades como oportunidades para desarrollar las habilidades del trabajador.”

“El objetivo de la evaluación consiste en identificar el problema mediante el desempeño del empleado para corregir estos problemas antes de que influyan en los resultados.”
(Beckett Padilla, 2018)

Un beneficio importante del mapeo de competencias es que permite crear una lista de habilidades específicas que se requieren para realizar un trabajo en común:

- Proporciona una herramienta de evaluación
- Brinda capacitación continua de desempeño
- Reconoce un desempeño satisfactorio
- Analiza el déficit de rendimiento por objetivo
- Resalta las habilidades que requiere capacitación
- Evalúa el rendimiento del empleado
- Define las competencias dentro de la empresa

Tipos de evaluaciones de competencias

Las empresas desarrollan evaluaciones por competencias a sus colaboradores, a continuación, se detallan:

Evaluaciones	Descripción
Listas de verificación de habilidades	Se usan para programas de aprendizaje, tutoría y capacitación en el trabajo, donde los empleados notan su progreso para lograr el desempeño deseado.

Pruebas de evaluación de competencia	Las pruebas de evaluación de competencias pueden utilizarse como base para la certificación en una ocupación, para la gestión del rendimiento y para la validación de conocimientos y habilidades.
Evaluaciones de competencia en línea	Las listas de habilidades laborales combinadas con estándares de desempeño son adecuadas para ser entregadas como evaluaciones de competencias en línea.
Entrevistas basadas en competencia	Medios efectivos para seleccionar a los candidatos que califican para el trabajo al enfocarse en las competencias específicas requeridas para el puesto.
Análisis de brecha de habilidades	Identifica lagunas en los programas de capacitación y las habilidades de los empleados.

Tabla N°5

Tipo de evaluación de competencias

Fuente: Beckett, S. (2018)

2.3 Marco Conceptual

Variable I Motivación

Según (Robbins,S. y Coulter,M., 2015) “define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.”

Dimensiones

Intensidad

Chiavenato, I. (2015) “sostiene que es el esfuerzo que la persona dirige hacia un curso definido. La intensidad del esfuerzo no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencia entre el esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, o sea, el objetivo deseado.”

Dirección

(Robbins,S. y Coulter,M., 2015) opina que beneficie a la organización. “Deseamos que los empleados hagan un esfuerzo que este dirigido y sea consistente con las metas de la organización.”

Persistencia

Chiavenato, I. (2015) “sostiene que es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo. Una personan motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo.”

Variable II Rendimiento Laboral

(Soto Ymuchisky S.R., 2016). “Define el desempeño laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo.” “El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: sea su eficiencia, capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización que engloba en competencias y nivel productividad observada en cada trabajador individual.”

Dimensiones**Eficiencia**

“La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir.” “Significa hacer correctamente las cosas y

poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos.” “Significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido.” “La eficacia implica cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos.”

Competencia

“Define la capacidad y disponibilidad para el desempeño e interpretación que permita llevar a cabo adecuadamente una actividad.”

Productividad

“Relación productos-insumos dentro de un periodo determinado, con la debida consideración de la calidad”.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

3.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la intensidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.
- Existe una relación significativa entre la Dirección y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.
- Existe una relación significativa entre la Persistencia y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

3.3 Variables

Variable I Motivación

Dimensiones

- Intensidad
- Dirección
- Persistencia

Variable II Rendimiento Laboral

Dimensiones

- Eficiencia
- Competencia
- Productividad

Operacionalización de las variables: motivación y rendimiento laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	MARCO TEÓRICO	MEDICIÓN
Variable I Motivación	Según (Robbins,S. y Coulter,M., 2015) "define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo."	Se elaborara un cuestionario con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Intensidad, Dirección y Persistencia.	<p>Dimensión 1 Intensidad Indicador 1 Evaluá el esfuerzo que realiza en su trabajo.</p> <p>Dimensión 2 Dirección Indicador 2 Identifica los objetivos y metas que debe de cumplir.</p> <p>Dimensión 3 Persistencia Indicador 3 Analiza su capacidad para lograr metas.</p>	(Santacruz, 2017), sustento la investigación: “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” Ecuador Universidad Central Del Ecuador. Donde menciona lo siguiente: “El objetivo es identificar cuáles son los factores que influyen y de qué manera afecta en la motivación y desempeño laboral de los funcionarios. Es por ello que el proyecto de investigación está realizado con él, fin de buscar soluciones a la problemática que presenta la empresa. El estudio de investigación es de tipo aplicada de enfoque cualitativo, de diseño de investigación no experimental, descriptivo, propositivo. Como técnicas de recolección de datos se ha utilizado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio.	Ordinal Escala de Likert
Variable II Rendimiento Laboral	(Soto Ymuchinsky S.R., 2016). Define el desempeño laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo. El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: sea	Se elaborara un cuestionario con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Eficiencia, Competencias y Productividad.	<p>Dimensión 1 Eficiencia Indicador 1 Cumple con los objetivos exigidos</p> <p>Dimensión 2 Competencias Indicador 2 Evalúa si tiene</p>	(Rios, 2018) “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017” de la Universidad Nacional de San Martin de la ciudad de Tarapoto. Donde menciona lo siguiente: “El objetivo fue determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017.” En la cual consiste en que el tipo de estudio	

<p>su eficiencia, capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización que engloba en competencias y nivel productividad observada en cada trabajador individual.</p>	<p>Saberes para realizar sus actividades con facilidad.</p> <p>Dimensión 3 Productividad</p> <p>Indicador 3 Identifica los compromisos para la realización concreta de su trabajo.</p>	<p>es no experimental; el diseño de la investigación es descriptivo correlacional: asimismo la investigación conto con una muestra de 86 colaboradores de la Municipalidad, las cuales se utilizaron como recolección de datos a encuestas para ambas variables, que fueron aplicados a lo que estipula la muestra. Pudiendo llegar así la siguiente conclusión: se evidencio la relación entre ambas variables, ya que el valor “p” (Valor de significancia = 0.00) obtenido es menor a 0.05. Así mismo, debido a que el valor “r” es de 0,875, indica una correlación positiva. Es por ello, que la investigación realizada acepta la hipótesis alterna (Hi): Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017.</p>
--	--	--

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

El método de investigación son procedimientos para la elaboración de un proyecto de investigación, donde busca la objetividad y la certeza de una investigación con carácter científico.

a. Método General

El método general de la investigación fue el método científico según (Sánchez & Reyes, 2009,p. 23). Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un a fin o una meta. En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado.

b. Método Especifico

En el desarrollo de la investigación se utilizó los siguientes métodos específicos como son:

Método Deductivo

Es un método de razonamiento que consistirá en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares, el método se iniciará con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principio, etc. De aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares.

Método Inductivo

Con este método se utilizó el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general, el método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formula conclusiones universales que se postulan con leyes, principios o fundamentos de una teoría.

4.2 Tipo de Investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio, reúne las condiciones metodológicas suficientes para ser considerada una investigación del tipo Básica.

Donde (Hernandez, S. & Fernandez C. & Baptista L., 2014) lo definen que “ El tipo de investigación básica. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

4.3 Nivel de Investigación

El nivel de investigación que se desarrolló es el correlacional.

Según (Bernal C., 2015, pág. 114) menciona lo siguiente del nivel correlacional “Mostrar o examinar la relación entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra; en otras palabras, la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro”.

Siguiendo la definición se analizó la relación que existe entre la variable Motivación y la Variable rendimiento laboral, es decir cuál es la vinculación que existe entre las variables.

4.4 Diseño de la Investigación

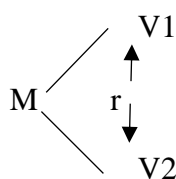
“El diseño es el conjunto de estrategias procedimentales, metodológicas y técnicas, que regulan la formulación del problema, da respuestas y verifica o demuestra las hipótesis de tipo de investigación” (Hernandez, S. & Fernandez C. & Baptista L., 2014)

Para el presente informe final de investigación el diseño correlacional simple, porque se va a observar la realidad, se analizará y luego se encontrará una posible solución al problema. Y será de carácter transversal.

(Hernandez, S. & Fernandez C. & Baptista L., 2014) Señala que el diseño correlacional simple mide una relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas.

Diseño transversal correlacional (Hernandez, S. & Fernandez C. & Baptista L., 2014) señalan que: “Los diseños de este perfil se encargan de describir relaciones entre dos o un número más amplio de especies, naturalezas, condiciones en un espacio tiempo categórico. En ocasiones, solamente en técnicas correlacionales, en labor de la analogía causa efecto (causales)” (p.211).

Esquema:



Donde:

M: muestra

V1: variable 1

V2: variable 2

r: correlación de variables

4.5 Población y Muestra

Población

La población para (Carrasco, 2016) “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

La población se conformó en función a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. Total 154 trabajadores. Donde se detalla los siguientes áreas:

1. Alcaldía
2. Comisión de Regidores (CR)
3. Consejo de Coordinación Local Provincial (CCLP)
4. Comité Provincial de Seguridad Ciudadana (CPSC)
5. Plataforma Provincial de Defensa Civil (CPDC)
6. Comité de Gestión de Riesgo de Desastres (CGRD)
7. Comité de Vigilancia de Presupuesto Participativo (CVPP)
8. Comité de Administración de Programa del Vaso de Leche (CAVL)
9. Junta de Delegados Vecinales y Comunales (JDVC)
10. Gerencia Municipal.
11. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
12. Órgano de Control Institucional.
13. Procuraduría Pública Municipal.
14. Gerencia de Asesoría Jurídica
15. Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y programación de Inversiones.
16. Oficina de Programación de Inversiones
17. Oficina de Cooperación Técnica Internacional
18. Oficina de Secretaría General
19. Oficina de Imagen Institucional
20. Gerencia de Administración
21. Sub Gerencia de Contabilidad

22. Sub Gerencia de Tesorería
23. Sub Gerencia de Logística
24. Sub Gerencia de Recursos Humanos
25. Sub Gerencia de saneamiento y Control Patrimonial
26. Oficina de Tecnologías de Información
27. Gerencia de Administración Tributaria
28. Sub Gerencia de Registro y Orientación Tributaria
29. Sub Gerencia de Recaudación y Control Tributario
30. Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria
31. Oficina de Ejecutoria Coactiva
32. Oficina de Registro Civil
33. Oficina de Defensa Civil y Control de Riesgo
34. Centro de Operaciones de Emergencia Local
35. Gerencia de Obras Públicas
36. Sub Gerencia de Obras y Liquidaciones
37. Sub Gerencia de Estudios y Proyectos
38. Sub Gerencia de maquinaria y Equipo

Muestra

Según (Hernandez, S. & Fernandez C. & Baptista L., 2014) “ La muestra es un sub Grupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativos de esta”.

Para generar mayor precisión en la investigación y por la cantidad de población, se hizo uso de la formula. Por ende, se tuvo un total de 111 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. Considerando que la población del estudio fue determinada cuantitativamente, el tamaño de la muestra se estableció de forma estadística.

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra.

N: Es el tamaño de la población.

Z: Es el valor de la distribución normal estandarizado correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, Z=1.96

E: Es el máximo error posible (5%=0.05)

P: Es la proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir. (50%=0.50)

Q: Es la proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir. (50% = 0.50)

Donde se aplicará para determinar con mayor precisión los datos correspondientes de la investigación:

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Cuando: Z= 1.96

N= 154

P= 0.95

Q= 0.05

E= 0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2}$$

111

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas de Recolección de Datos

Se utilizó la Encuesta, el cual según (Carrasco, 2016, p. 314) permite la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo. Es de gran uso para recoger opiniones, actitudes, prácticas y sugerencia sobre tópicos muy específicos, acerca de los cuales las personas pueden manifestarse en base a su propia experiencia y conocimiento. La aplicación se hará en el momento de ejecución del estudio, en los ambientes donde laboran los empresarios.

Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó el Cuestionario, que son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas en el Tema de Investigación. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador (muchos son auto administrados).

Está constituido por 24 Preguntas, que contribuirán a la Intervención de las dos variables de Estudio.

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

El procesamiento y análisis de la información se recurrió a la Estadística Descriptiva por la naturaleza de la Investigación utilizando el programa de SPSS versión 25 donde se cruzó variables para formar tablas de contingencia y así determinar los perfiles, por otro lado usando el mismo software, se realizó el análisis de la prueba de Pearson para establecer la relación entre las variables y Microsoft Excel 2016 para analizar la información en base a las distribuciones, la misma que es presentada en tablas y figuras.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se ha tomado en consideración el Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes en la cual se detalla que no debe existir plagio, auto plagio ni tomar definiciones de autores sin considerar su procedencia, es así que la presente investigación tomo en consideración estos aspectos con el fin de presentar un trabajo de investigación original.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Los resultados que a continuación se presentan fueron obtenidos gracias a la ejecución de las encuestas a los trabajadores de Municipalidad Provincial de Chanchamayo, con el fin de obtener una base sobre la cual emitir ciertos criterios que serán de utilidad para la verificación de la hipótesis planteada.

Tabla N° 06

¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Nunca	33	29,7	29,7	29,7
o	Casi nunca	63	56,8	56,8	86,5
	A veces	14	12,6	12,6	99,1
	Casi siempre	1	,9	,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

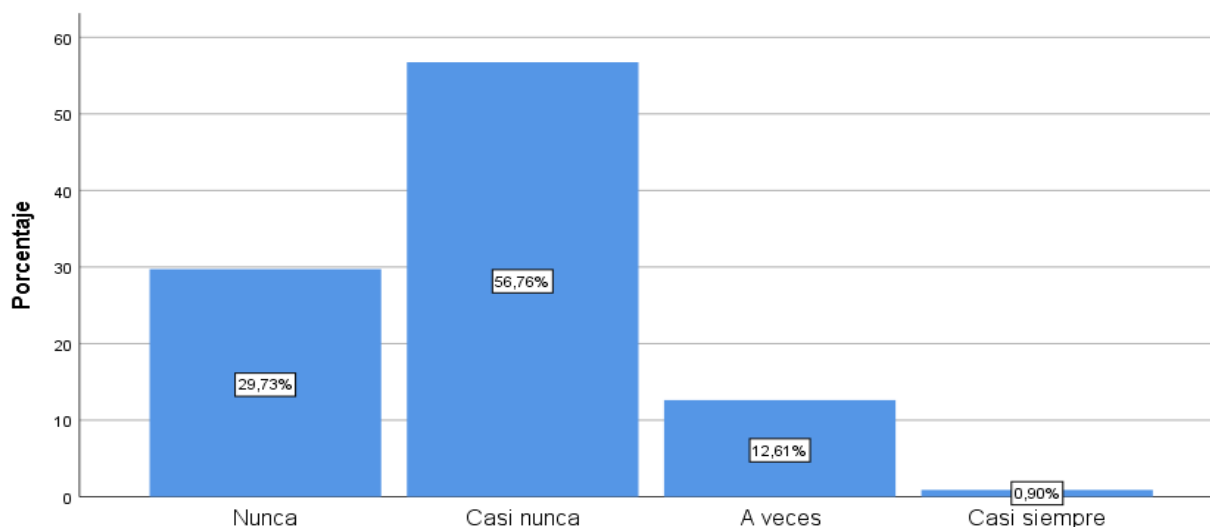


Figura N° 01: *¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 1 se muestran los resultados de la pregunta ¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental? el 0.99% responde que casi siempre requiere de mucho esfuerzo físico, mental al realizar su trabajo, seguidamente de un 12,61% a veces, el 56,76% que casi nunca y por último el 29,73% manifiesta que nunca requiere esfuerzo físico, mental para la realización de su trabajo, debido a que consideran que solo son trabajos de índole administrativo, por lo cual no perciben cansancio físico.

Tabla N° 07

¿Las de Área de Dirección motiva a todos los colaboradores?

		¿Las de Área de Dirección motivan a todos los colaboradores?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	26,1	26,1	26,1
	Casi nunca	49	44,1	44,1	70,3
	A veces	24	21,6	21,6	91,9
	Casi siempre	9	8,1	8,1	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

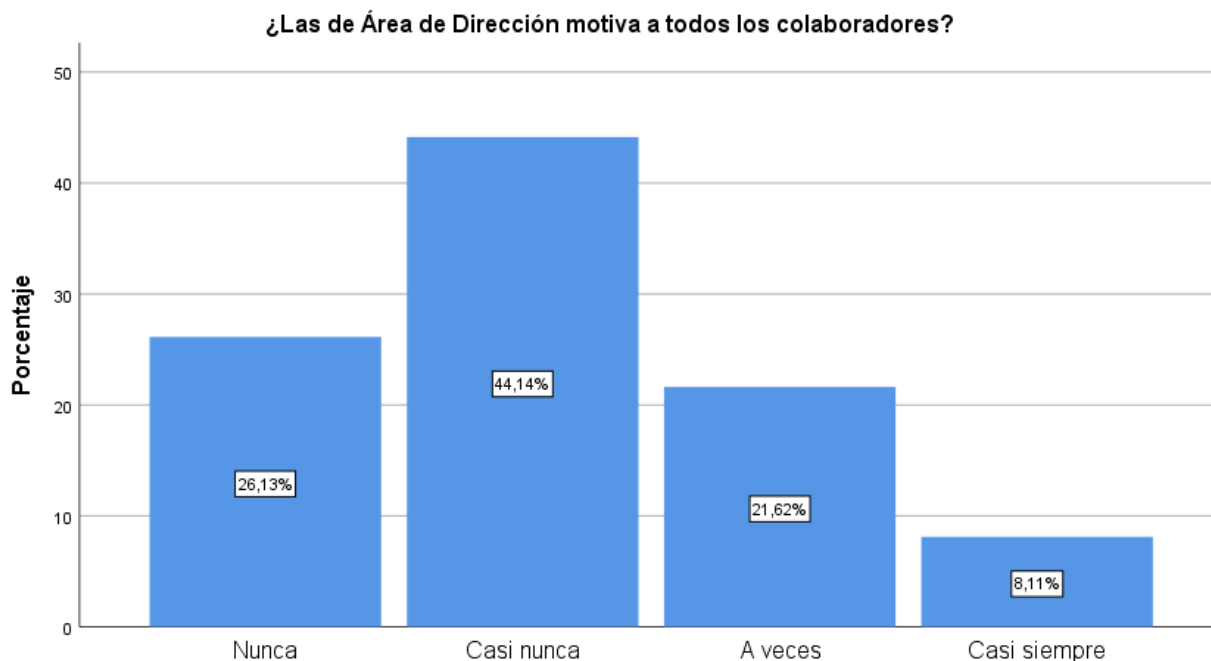


Figura N° 02: *¿Los del Área de Dirección motiva a todos los colaboradores?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 2 se muestran los resultados de la pregunta ¿Los del Área de Dirección motiva a todos los colaboradores? el 8.11% responde que casi siempre los del área de dirección motivan a todos los colaboradores, seguidamente de 21,62% a veces, el 44.14% casi nunca y por último el 26.13% manifiesta que nunca los del área de Dirección motivan a los colaboradores, siendo esto un aspecto muy negativo, ya que los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo al no contar con motivación realizan su trabajo por cumplir y en su mayoría mal realizados, no entregando a tiempo lo solicitado por la población y de esta manera se ven afectados los pobladores de la Provincia de Chanchamayo.

Tabla N° 08

¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la Municipalidad de Chanchamayo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	2,7	2,7	2,7
	A veces	37	33,3	33,3	36,0
	Casi siempre	68	61,3	61,3	97,3
	Siempre	3	2,7	2,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la Municipalidad de Chanchamayo?

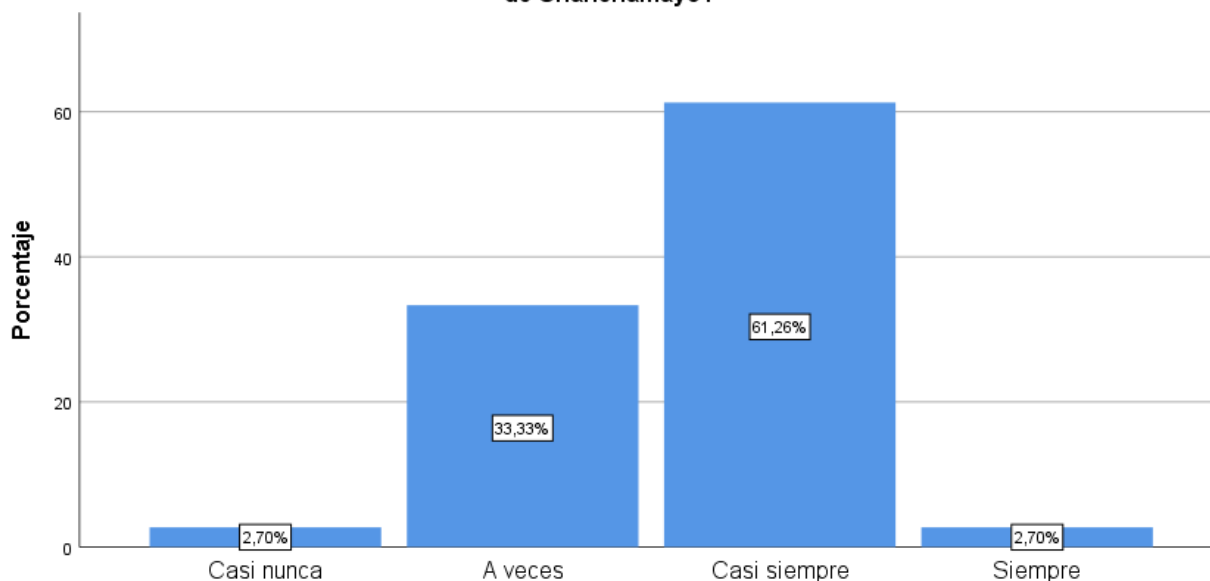


Figura N° 03: *¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la Municipalidad de Chanchamayo?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 3 se muestran los resultados de la pregunta *¿Cree usted que la alta calidad de esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la Municipalidad de Chanchamayo?* el 2.70% responde que siempre la alta calidad de esfuerzo permite lograr

objetivos organizacionales, seguidamente de 61.26% casi siempre, el 33.33% a veces y por último el 2.70% manifiesta que casi nunca la alta calidad de esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales, lo cual eso refleja que los colaboradores tienen conocimiento de sus funciones a realizar y que si tendrían motivación desde el área de dirección, pues serían más eficientes y realizarían su trabajo no por cumplir, sino con mucha pro actividad.

Tabla N° 09

¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	41	36,9	36,9	36,9
	A veces	39	35,1	35,1	72,1
	Casi siempre	27	24,3	24,3	96,4
	Siempre	4	3,6	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?

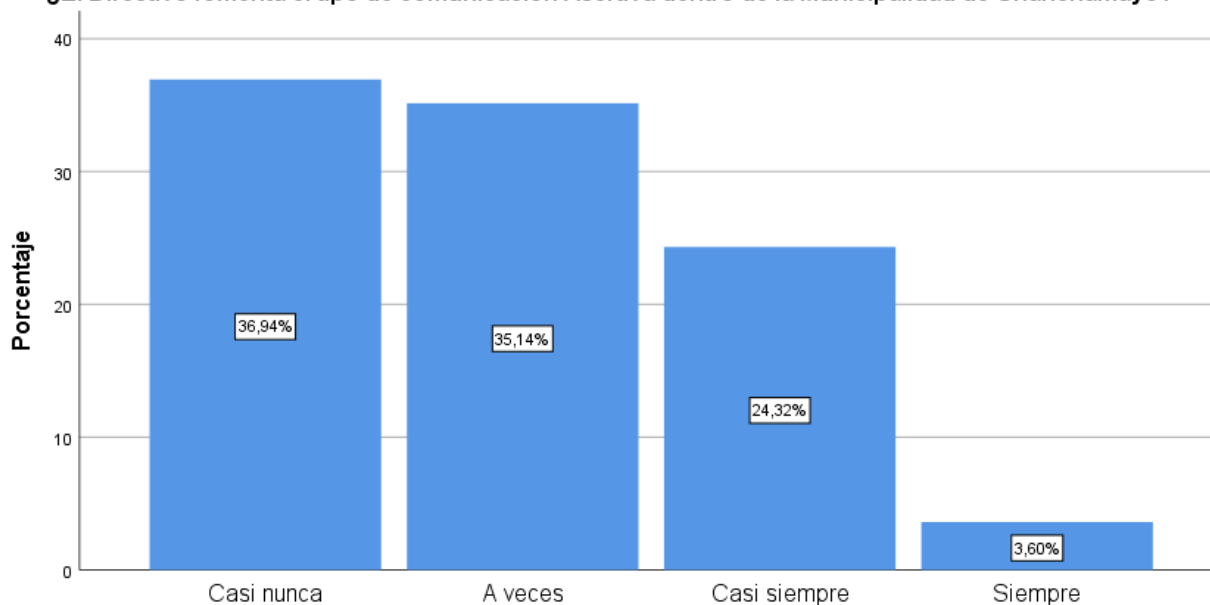


Figura N° 04: *¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 4 se muestran los resultados de la pregunta ¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo? el 3.60% responde que siempre el directivo fomenta el tipo de comunicación asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo, seguidamente de 24.32% casi siempre, el 35.14% a veces y por último el 36.94% manifiesta que casi nunca el directivo fomenta el tipo de comunicación asertiva, lo cual se ve reflejado que cada área de la Municipalidad no tiene ningún tipo de comunicación, lo cual perjudica ya que entre las mismas áreas compiten lo cual genera que en vez de ser un equipo de trabajo, se vuelvan más individualistas que conlleva a conflictos.

Tabla N° 10

¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?

		¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi nunca	15	13,5	13,5	13,5
	A veces	25	22,5	22,5	36,0
	Casi siempre	62	55,9	55,9	91,9
	Siempre	9	8,1	8,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?

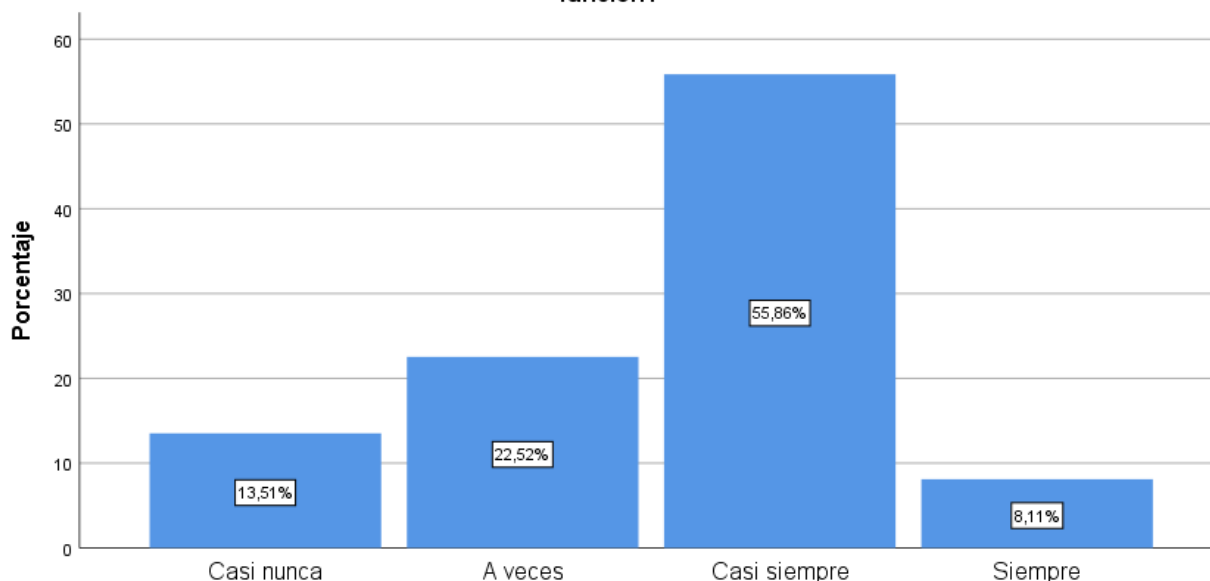


Figura N° 05: ¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 5 se muestran los resultados de la pregunta ¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función? el 8.11% responde que siempre se sienten capaz de superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función, seguidamente de 55.66% casi siempre, el 22.52% a veces y por último el 13.51% manifiesta que casi nunca se siente capaz de superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función.

Tabla N° 11

¿Los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?

¿Los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	40	36,0	36,0	36,0
	A veces	39	35,1	35,1	71,2
	Casi siempre	28	25,2	25,2	96,4
	Siempre	4	3,6	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.



Figura N° 06: *¿los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 6 se muestran los resultados de la pregunta ¿los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo? el 3.60% responde que siempre los directivos fomentan la superación de los obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad, seguidamente de 25.23% casi siempre, el 35.14% a veces

y por último el 36.04% manifiesta que casi nunca los directivos fomentan la superación de los obstáculos dentro de la municipalidad, ya que en su mayoría de veces cada trabajador solo va a cumplir su actividad, mas no se percatan de algún problema que surja, no fomentan ningún tipo de comunicación asertiva, formándose un ambiente laboral muy cuatico.

Tabla N° 12

¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	29	26,1	26,1	26,1
	Casi nunca	35	31,5	31,5	57,7
	A veces	28	25,2	25,2	82,9
	Casi siempre	14	12,6	12,6	95,5
	Siempre	5	4,5	4,5	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

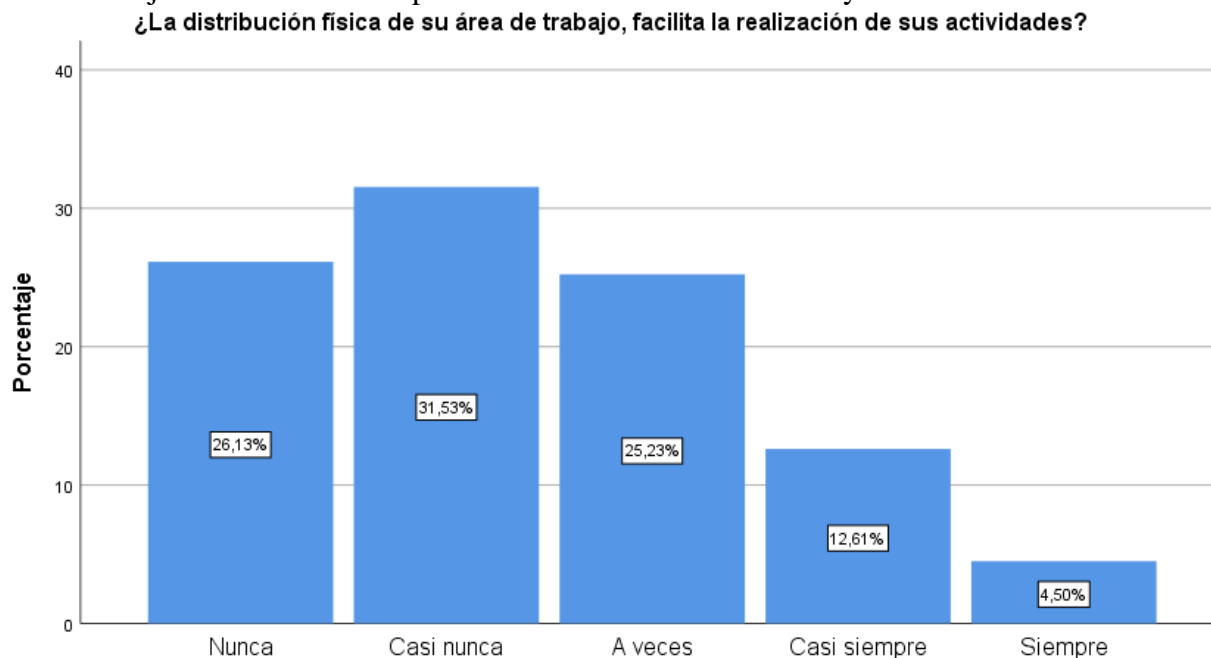


Figura N° 07: *¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 7 se muestran los resultados de la pregunta ¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades? el 4.50% responde que siempre la distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades, seguidamente de 12.61% casi siempre, el 25.23% a veces, 31.53% casi nunca y por último el 26.13% manifiesta que nunca la distribución física de su área de trabajo facilita la realización de sus actividades, lo cual el gran porcentaje de los colaboradores manifiestan que para los diferentes tipos de tramites por parte de los pobladores de la Provincia de Chanchamayo, se debería hacer una reestructuración de la distribución física de su área de trabajo, colocando más cerca las oficinas, para minimizar el tiempo de recorrido entre oficinas para firmas de la documentación, etc.

Tabla N° 13

¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	43,2	43,2	43,2
	Casi nunca	42	37,8	37,8	81,1
	A veces	16	14,4	14,4	95,5
	Casi siempre	4	3,6	3,6	99,1
	Siempre	1	,9	,9	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

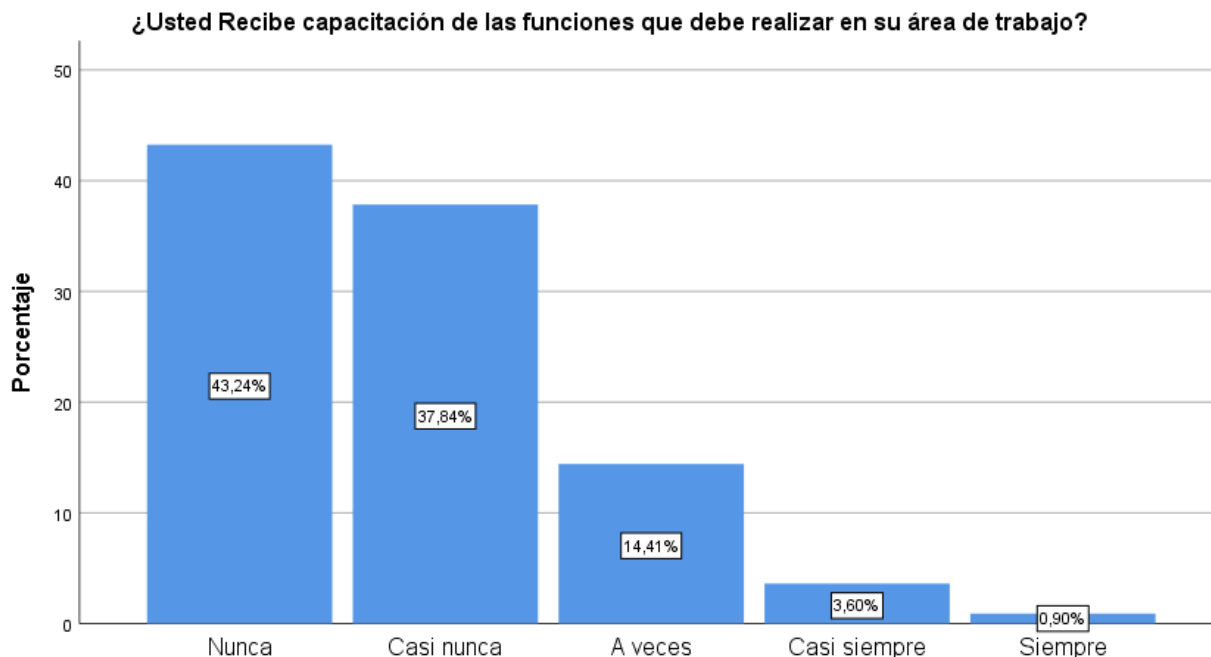


Figura N° 08: ¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – 2019.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 8 se muestran los resultados de la pregunta ¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo? el 0.90% responde que siempre recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo, seguidamente de 3.60% casi siempre, el 14.41% a veces, 37.64% casi nunca y por último el 43.24% manifiesta que nunca recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo, es por este motivo que se genera poca eficiencia por parte de los trabajadores, ya que la capacitación debe ser constante, lo cual traería mucho beneficio ya que los trabajadores serían más eficientes y productivo.

Tabla N° 14

¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	25	22,5	22,5	22,5
	Casi nunca	44	39,6	39,6	62,2
	A veces	21	18,9	18,9	81,1
	Casi siempre	15	13,5	13,5	94,6
	Siempre	6	5,4	5,4	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

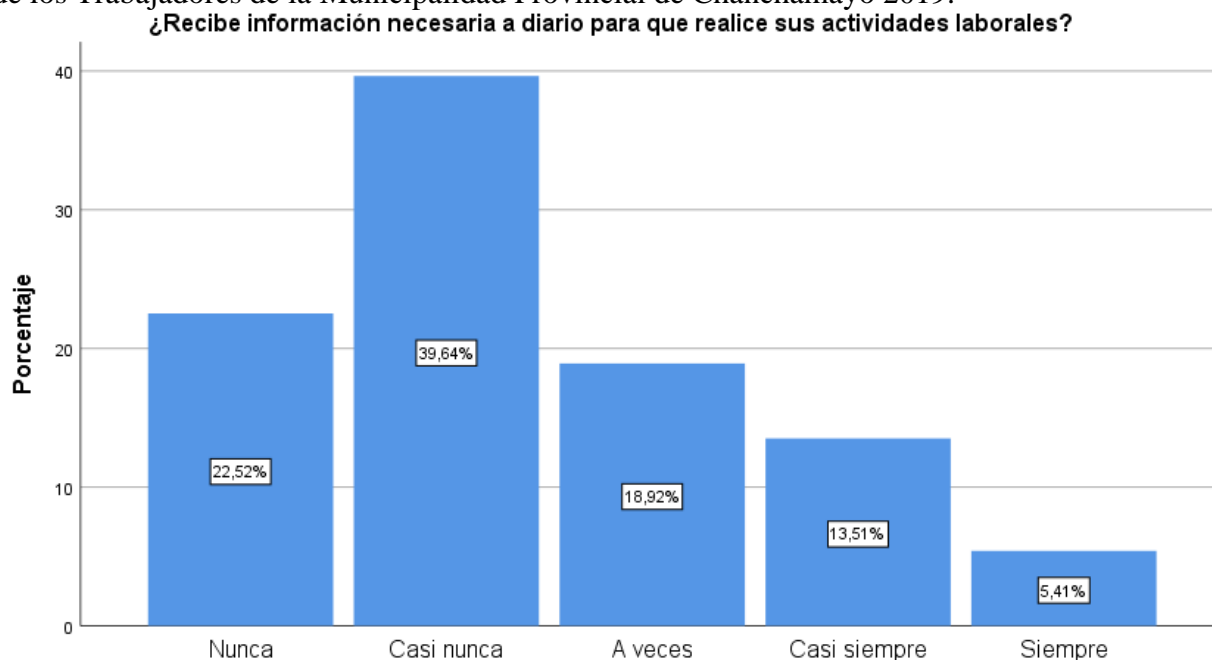


Figura N° 09: *¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 9 se muestran los resultados de la pregunta *¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?* el 5.41% responde que siempre recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales, seguidamente de 13.51% casi siempre, el 18.92% a veces, 39.64% casi nunca y por último el 22.52% manifiesta que nunca

recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales, y esto se ve reflejado ya que el gran porcentaje de los trabajadores no tienen noción del trabajo a priorizar, por lo cual muchos documentos solicitados no son entregados en el tiempo pactado, generando molestia en los pobladores de la provincia de Chanchamayo.

Tabla N° 15

¿Usted cree obtener conocimientos en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	3,6	3,6	3,6
	A veces	18	16,2	16,2	19,8
	Casi siempre	61	55,0	55,0	74,8
	Siempre	28	25,2	25,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

¿Usted cree haber obtener conocimientos en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?

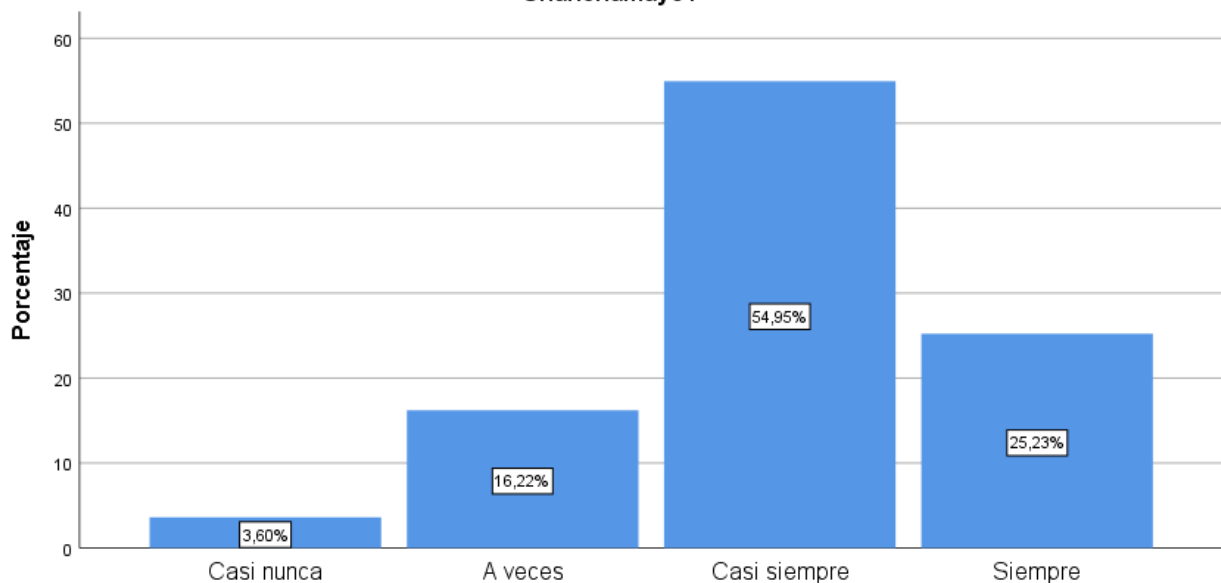


Figura N° 10: *¿Usted cree obtener conocimientos en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 10 se muestran los resultados de la pregunta ¿Usted cree obtener conocimientos en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo? el 25.23% responde que siempre cree obtener conocimiento en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad seguidamente de 54.95% casi siempre, el 16.22% a veces, y por último el 3.60% manifiesta que casi nunca cree obtener conocimiento en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad, sin embargo al ser un porcentaje positivo, se debe impulsar en que no solo genere experiencia sino también actualizar y capacitar a los trabajadores potenciándolos profesionalmente, por ende se incrementaría las competencias de cada uno de ellos.

Tabla N° 16

¿Realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi nunca	4	3,6	3,6	3,6
	A veces	26	23,4	23,4	27,0
	Casi siempre	64	57,7	57,7	84,7
	Siempre	17	15,3	15,3	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

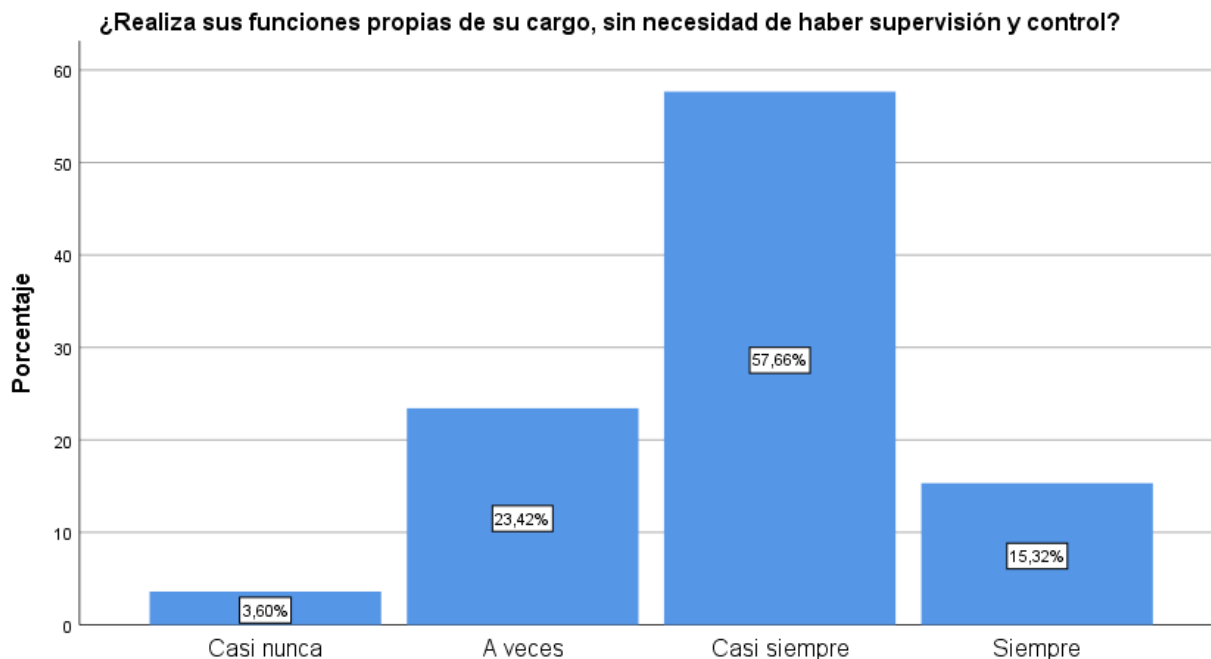


Figura N° 11: ¿Realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control?

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 11 se muestran los resultados de la pregunta ¿Realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control? el 15.32% responde que siempre realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control, seguidamente de 57.66% casi siempre, el 23.42% a veces, y por último el 3.60% manifiesta que casi nunca realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control, por lo cual esto indica que los trabajadores se encuentran profesionalmente comprometidos con su actividad a realizar y se sentirían hostigados si existiera un personal de supervisión y control. No obstante, esto signifique que realmente realicen sus actividades de la manera idónea y justo a tiempo.

Tabla N° 17

¿Realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	7,2	7,2	7,2
	Casi siempre	75	67,6	67,6	74,8
	Siempre	28	25,2	25,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

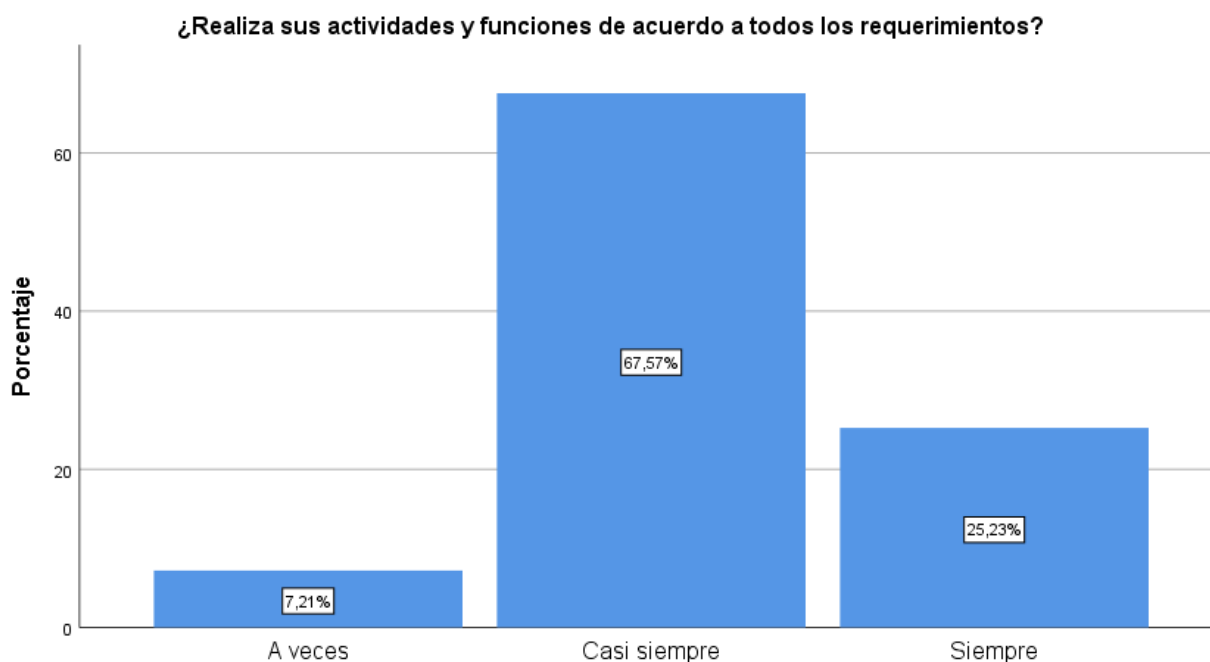


Figura N° 12: *¿Realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos?*

Fuente: Elaboración propia para informe final de investigación Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 12 se muestran los resultados de la pregunta *¿Realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos?* el 25.23% responde que siempre realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos, seguidamente de 67.57% casi siempre, y por último el 7.21% manifiesta que a veces realiza sus actividades y funciones de

acuerdo a todos los requerimientos, no obstante por el gran porcentaje de los trabajadores que manifiestan que casi siempre cumple sus actividades y funciones, es verdad, ya que esto se ve reflejado en el buzón de quejas por parte de la población de la Provincia de Chanchamayo.

5.2 Contratación de hipótesis

Para la presente Tesis se realizó la contratación de la hipótesis de esta manera se estableció si existe una relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Para establecer la correlación entre nuestras dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman porque los datos que procesamos provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal.

Hipótesis general

Para el contraste de hipótesis se siguió los pasos siguientes:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

$\rho_s = 0$ (No existe correlación)

H₁: Si existe una relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

Paso 2: elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba viene a ser el valor calculado a partir de los datos que nos arrojan las muestras, que se emplea para disponer sobre el rechazo de la hipótesis nula. El estadístico de prueba lo calcularemos convirtiendo el estadístico muestral en una puntuación que corresponde a la distribución de posibilidad bajo el aparente de que la hipótesis nula es positiva.

El estadístico de prueba en nuestro caso fue el Rho de Spearman y estuvo sujeto a si hubo empates entre los valores de las variables estudiadas, como en nuestro caso hubo empates entre los valores de las variables estudiadas, estos dieron origen a rangos empatados en cada una de las variables por lo tanto se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados que es como sigue:

Rho de Spearman	Motivacion	Coefficient e de correlación	1,000	,615*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	111	111
	Rendimiento laboral	Coefficient e de correlación	,615*	1,000
		Sig. (bilatera l)	,017	.
		N	111	111
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.017, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.615 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que la variable motivación si tiene relación con la variable rendimiento laboral; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

A. Hipótesis específica N° 01

La hipótesis nula: No existe una relación significativa entre la intensidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre la intensidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Rho de Spearman	Intensidad	Coefficiente de correlación	1,000	,608*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	111	111
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,608*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	111	111
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.020, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.608 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que la dimensión intensidad si tiene relación con la variable rendimiento laboral; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

B. Hipótesis específica N° 02

- **La hipótesis nula:** No existe una relación significativa entre la Dirección y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre la Dirección y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,603*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	111	111
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,603*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	111	111
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.022, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.603 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que la dimensión dirección si tiene relación con la variable rendimiento laboral; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

C. Hipótesis específica N° 03

- **La hipótesis nula:** No existe una relación significativa entre la Persistencia y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.
- **Hipótesis alternativa:** Existe una relación significativa entre la Persistencia y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.

Rho de Spearman	Persistencia	Coeficiente de correlación	1,000	,610*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	111	111
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,610*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	111	111
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.017, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.610 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la dimensión persistencia si tiene relación con la variable rendimiento laboral; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

A continuación, presentaremos el análisis y discusión de los resultados de la investigación, al inicio de nuestra investigación tuvimos como problema general ¿Cuál es la relación entre Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?, con su objetivo general: Establecer la relación entre Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. En esta investigación se realizó una comparación de los resultados con otras investigaciones similares, y que, si aplica las definiciones según los autores, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

Los resultados obtenidos en este trabajo, conducen en términos generales a establecer que la motivación incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado por:

Según (Robbins,S. y Coulter,M., 2015) “define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.”

Según Chiavenato, I. (2015) “la motivación empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad el colaborador mide la intensidad que coloca a su trabajo que realiza, en función a su dirección al identificarse con la empresa, manteniendo el grado de persistencia en función de cuan incentivado se encuentre.”

“Si esta rompe él está de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio.” “Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio.”

Chiavenato, I (2015) “sostiene que es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo.” “Una personan motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo.”

Por lo que se puede afirmar que “es un proceso que usa la empresa para la tomar decisiones con relación al personal que trabaja ahí en cuanto a ascensos, transferencias y despidos.” “Asimismo, de ayudar a encontrar necesidades existentes de capacitación y desarrollo de esa manera activar los programas con los que cuenta la empresa para la selección y capacitación, además incluye el cumplimiento de objetivos para retroalimentar al trabajador a través del informe de los resultados conseguidos con el proceso de la evaluación.”

En cuanto al rendimiento laboral según (Soto Ymuchisnky S.R., 2016) “Define el Rendimiento laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo.” “El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: sea su eficiencia, capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización que engloba en competencias y nivel productividad observada en cada trabajador individual.”

Robbins & Decenzo (2014). “Define el termino Rendimiento laboral como el crecimiento técnico continuo del trabajador, evaluando actitudes, rendimiento y comportamiento en el desempeño de sus deberes, referidos a la oportunidad, cantidad y calidad de sus actividades.”

Por lo cual se afirma que el rendimiento laboral en el puesto de trabajo varía según el tipo de persona, dado que intervine en la capacitación del trabajador, supervisión, trabajo grupal, motivación, habilidades y demás factores personales de cada individuo; ya que la habilidad

muestra las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades y conocimiento del puesto del trabajo. Las empresas deben vincularse en mayor medida a los factores que están correlacionados e influyen directamente en el desempeño de los Trabajadores y estos elementos que influye el desempeño al trabajador.

CONCLUSIONES

El estudio en relación a la investigación: Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019, nos permitió arribar a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que la variable motivación si tiene relación con la variable rendimiento laboral Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman la correlación es de 0.615 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que las variables si tienen relación significativa; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.
2. Se concluye respecto a la dimensión intensidad que tiene una correlación de 0.608 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la dimensión intensidad si tiene relación con la variable rendimiento laboral; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.
3. Se concluye respecto a la dimensión dirección que tiene una correlación de 0.603 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la dimensión dirección si tiene relación con la variable rendimiento laboral; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.
4. Se concluye respecto a la dimensión persistencia que tiene una correlación de 0.610 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la dimensión persistencia si tiene relación con la variable rendimiento laboral; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad de Chanchamayo dar aplicación de motivación a sus colaboradores para que estos mejoren su rendimiento, así mismo incorporar capacitaciones integrales, de esta manera los trabajadores serán más eficientes y cumplan con los objetivos de la Institución.
2. Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad de Chanchamayo, aplicar la intensidad de la motivación ya que es un factor muy importante para la realización de las actividades, fomentando así también un tipo de comunicación asertiva, dado que si se sienten incómodos o el ambiente laboral es muy ambiguo, comunicarlo sin ningún problema.
3. Se recomienda con respecto a la dirección, mejor el desempeño implementar los roles gerenciales, esto deben estar atento a los requerimientos y desarrollo del mismo que impulse su desenvolvimiento y actitud enérgica ante su cometido.
4. Se recomienda que la Municipalidad de Chanchamayo solicite al gobierno que se destine fondos para la realización de capacitaciones, charlas o talleres de actualizaciones para potenciar el desarrollo profesional de todos sus trabajadores, ya que el cambio es constante y se tiene que ir al ritmo moderno tecnológico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Garcia. (2017). *La motivación y su Relación con el Rendimiento laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017*. Tacna.
- Alles, M. (2016). *Desarrollo del talento humano basado en las competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Becket Padilla. (2018). *Propuesta de un programa de capacitacion para mejorar el rendimiento laboral de trabajadores*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Bernal C. (2015). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Colombia: Pearson Educación.
- Carrasco. (2016). *Metodologia de Investigacion Cientifica*. Colombia: Depir.
- Castope. (2017). *Motivación laboral y su influencia en el desempeño de los asociados de la Financiera Credinka S.A. de Cajamarca, 2017 (Tesis Parcial)*. Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional la Dinamica del exito en las organizaciones (tercera ed.)*. Mexico: MxGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Enriquez, P. (2015). *Motivacion y Desempeño Laboral de los colaboradores*. Montemorelos.
- Flores, Toledo & Ospina. (2018). *Clima laboral y motivacion impacto que tiene el clima laboral en la motivacion que impera en los funcionarios de la planta IPS de la ciudad de Pereira-Risaralda*. Colombia.
- Hernandez Sampieri R., Fernandez Collado C. & Baptista Lucio M. (2010). *Metodologia de la Investigacion (6ta. edicion)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernandez, R. Fernandez & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación (5 ed.)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernandez, S. & Fernandez C. & Baptista L. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Keith, D. (1979). *Human Behavior of work: Human Relations and Organizational*. Dexu.

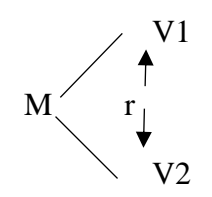
- Munch, L. (2016). *Administracion gestion organizacional enfoques y proceso administrativo (tercera ed.)*. Mexico: Person Educacion.
- Muñoz Alvarez. (2015). *Motivación laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil Lima, 2014*. Lima.
- Navarro H. (2016). *“La satisfacción laboral y su relación con el estres laboral”*. España - Barcelona.
- Pazmay & Reyes. (2017). *“Incidencia de factores socioeconómicos en la motivación laboral. Caso: Empresa carrocera”*. Ecuador.
- Psicología y empresa. (2017). *Coaching para el desempeño y aumento del rendimiento laboral*. Mexico: Neolux.
- Robbins,S. y Coulter,M. (2015). *Administracion Decimosegunda ed*. Mexico: Pearson Educacion.
- Rodriguez, J. (2016). *"El factor humano en la empresa*. Bogota: Deusto.
- Rosa Melgar. (2017). *Gestion de recursos para el trabajo*. Uruguay: Celix.
- Ross, D. (2016). *Administracion de personal y del desempeño (Segunda ed.)*. Mexico: Trillas, S.A. de C. V.
- Sergio Casallo. (2017). *Rendimiento laboral y el conocimiento de la necesidad predominante segun teorías*. Lima: Dilux.
- Solis Nadia. (2015). *Rendimiento y desempeño laboral*. La asuncion: Bretnux.
- Soto Ymuchisnky S.R. (2016). *Comportamiento organizacional*. Nueva York: Prentice Hall.
- Stoner, J. M. (2016). *Administracion de empresas publicas*. España: MC Graw Hill.
- Tirado Sanchez. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba,2018*. Cajabamba.
- Varcarcel, G. (2017). *Experiencias e innovacion*. Salamanca: Davinci ISBN.

Wlling, E.R. (2016). *50 Cosas que hay que saber sobre Management*. Barcelona: Planeta S.A.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMESIONES	METOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE 1		MÉTODO GENERAL Científico MÉTODO ESPECIFICO Deductivo Inductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: Correlacional simple 
¿Cuál es la relación entre la Motivación y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?	Establecer la relación entre la Motivación y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.	Existe una relación significativa entre la Motivación y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.	Motivación	Intensidad Dirección Persistencia	
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	VARIABLE II		POBLACION Y MUESTRA
– ¿Cuál es la relación entre la Intensidad y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?	– Demostrar la relación entre la Intensidad y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.	– Existe una relación Significativa entre la Intensidad y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.	Rendimiento Laboral	Eficiencia Competencia Productividad	

<p>– ¿Cuál es la relación entre la Dirección y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?</p>	<p>– Comprobar la relación entre la Dirección y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.</p>	<p>– Existe una relación Significativa entre la Dirección y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.</p>		<p>POBLACION: 154 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo.</p> <p>MUESTRA: 111 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo.</p>
<p>– ¿Cuál es la relación entre la Persistencia y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019?</p>	<p>– Verificar la relación entre la Persistencia y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019.</p>	<p>– Existe una relación Significativa entre la Persistencia y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019</p>		<p>TECNICAS E INSTRUMENTO</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS Programa estadístico SPSS</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	MARCO TEÓRICO	MEDICIÓN
Variable I Motivación	(Robbins,S. y Coulter,M., 2015) "define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo."	Se elaborara un cuestionario con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Intensidad, Dirección y Persistencia.	<p>Dimensión 1 Intensidad Indicador 1 Evaluá el esfuerzo que realiza en su trabajo.</p> <p>Dimensión 2 Dirección Indicador 2 Identifica los objetivos y metas que debe de cumplir.</p> <p>Dimensión 3 Persistencia Indicador 3 Analiza su capacidad para lograr metas.</p>		Ordinal Escala de Likert
Variable II Rendimiento Laboral	(Soto Ymuchisky S.R., 2016) Define el rendimiento laboral como la manera en que un trabajador se desarrolla en su centro de trabajo. El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: sea	Se elaborara un cuestionario con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Eficiencia, Competencias y Productividad.	<p>Dimensión 1 Eficiencia Indicador 1 Cumple con los objetivos exigidos</p> <p>Dimensión 2 Competencias Indicador 2 Evalua si tiene</p>	(Alfaro, 2017), sustento la tesis: "La motivación y su Relación con el Rendimiento laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017" donde menciona lo siguiente: "El objetivo fue determinar la relación que existe entre La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017." "En la cual consiste en una investigación no experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo-correlacional, ya que el objetivo fue describir el nivel de	

<p>su eficiencia, capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización que engloba en competencias y nivel productividad observada en cada trabajador individual.</p>	<p>Saberes para realizar sus actividades con facilidad.</p> <p>Dimensión 3 Productividad</p> <p>Indicador 3 Identifica los compromisos para la realización concreta de su trabajo.</p>	<p>las variables en un único momento del tiempo.” “Se trabajó con una muestra de 333 trabajadores del área de producción; se han empleado un test para medir las dimensiones de la motivación y un cuestionario confiable y debidamente validado para la recolección de datos de las variables en estudio.” “Los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas.” “Donde la conclusión de la investigación es que la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa, ya la prueba de hipótesis Chi cuadrado es de chi calculado 14.13 > que Chi tabulado 5.99.”</p>	
--	--	--	--

Anexo 03: Matriz de operacionalización del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTAS
Variable I Motivación	Intensidad	Evaluá el esfuerzo que realiza en su trabajo.	1.¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?	Escala Valorativa 1=NUNCA, 2=CASI NUNCA 3= A VECES 4=CASI SIEMPRE 5= SIEMPRE
			2.¿Los de Área de Dirección motiva a todos los colaboradores?	
			3.¿Tiene usted un buen ánimo cuando inicia su jornada laboral?	
			4.¿Usted está de acuerdo con la asignación de actividades que debe realizar y al realizarlo lo hace con agrado?	
	Dirección	Identifica los objetivos y metas que debe de cumplir.	5.¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la Municipalidad de Chanchamayo?	
			6.¿Las funciones que realiza le permiten cumplir con todas las metas y objetivos que tiene la Municipalidad de Chanchamayo?	
			7.¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?	
			8.¿Cree usted que la comunicación dentro de las instalaciones de la Municipalidad de Chanchamayo contribuirá a la mejor interacción entre los colaboradores?	
	Persistencia	Analiza su capacidad para lograr metas.	9.¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?	
			10.¿Los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?	
			11.¿Usted tiene el impulso de alcanzar las metas y objetivos con mucho esmero?	
			12.¿Los Directivos los impulsan a alcanzar los objetivos con eficiencia ?	
Variable II Rendimiento Laboral	Eficiencia	Cumple con los objetivos exigidos	13.¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?	
			14.¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?	
			15.¿Solicita el apoyo de otros compañeros de labor para terminar su trabajo encomendado?	
			16.¿Suele Llevarse trabajo a su Casa?	

	Competencias	Evaluá si tiene Saberes para realizar sus actividades con facilidad.	17.¿Las labores que realiza le permite desarrollarse como Profesional?
			18.¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?
			19.¿Usted cree haber obtener conocimientos en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?
			20.¿Se siente satisfecho al entregar trabajo de calidad a los usuarios, con las actividades que realiza ?
	Productividad	Identifica los compromisos para la realización concreta de su trabajo.	21.¿Realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control?
			22.¿Cree usted que es un factor clave para el éxito del área, en contribución para la Municipalidad de Chanchamayo?
			23.¿Realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos?
			24.¿Se siente productivo dentro de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo?

Anexo 04: El Instrumento de Investigación

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO 2019

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN: Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle minutos de su valioso tiempo para resolver las preguntas plasmadas, nuestra investigación está referida a la relación que existe entre LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL. Este cuestionario será realizado solo con fines de estudio de investigación, por lo cual todos los datos que se obtenga será estrictamente confidencial, le agradecemos su tiempo y por ser parte de la investigación.

ESCALA VALORATIVA

El significado de las letras es: 1=NUNCA, 2= CASI NUNCA 3= A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Motivación	Intensidad	1.¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?					
		2 ¿Las de Área de Dirección motiva a todos los colaboradores?					
		3.¿Tiene usted un buen ánimo cuando inicia su jornada laboral?					
		4.¿Usted está de acuerdo con la asignación de actividades que debe realizar y al realizarlo lo hace con agrado?					
	Dirección	5.¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la Municipalidad de Chanchamayo?					
		6.¿Las funciones que realiza le permiten cumplir con todas las metas y objetivos que tiene la Municipalidad de Chanchamayo?					
		7.¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?					
	Persistencia	8¿Cree usted que la comunicación dentro de las instalaciones de la Municipalidad de Chanchamayo contribuirá a la mejor interacción entre los colaboradores?					

		9.¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?					
		10.¿los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?					
		11.¿Usted tiene el impulso de alcanzar las metas y objetivos con mucho esmero?					
		12.¿Los Directivos los impulsan a alcanzar los objetivos con eficiencia ?					
Rendimiento Laboral	Eficiencia	13.¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?					
		14.¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?					
		15.¿Solicita el apoyo de otros compañeros de labor para terminar su trabajo encomendado?					
		16.¿Suele Llevarse trabajo a su Casa?					
	Competencia	17.¿Las labores que realiza le permite desarrollarse como Profesional?					
		18.¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?					
		19.¿Usted cree obtener conocimientos en base a su experiencia en el cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?					
		20.¿Se siente satisfecho al entregar trabajo de calidad a los usuarios, con las actividades que realiza ?					
	Productividad	21.¿Realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control?					
		22.¿Cree usted que es un factor clave para el éxito del área, en contribución para la Municipalidad de Chanchamayo?					
		23.¿Realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos?					
		24.¿Usted se siente productivo dentro de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo?					

Anexo 05: Confiabilidad y validez del instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables
Matriz de validación del instrumento

Titulo: Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2019

VARIABLES DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMES				RESPUESTA					VALORACION				OBSERVACION ES Y/O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Motivación	Intensidad	Evalúa el esfuerzo que realiza su trabajo en	1. ¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?				X		X		X		X	X	El ítem no tiene relación con evaluar el esfuerzo como muestra el indicador.		
			2. ¿Las Áreas de Dirección motiva a todos los colaboradores?	X				X		X		X		X			
			3. ¿Tiene usted un buen ánimo cuando inicia su jornada laboral?	X				X		X		X		X			
			4. ¿Usted está de acuerdo con la asignación de actividades que debe realizar y al realizarlo lo hace con agrado?	X				X		X		X		X			
	Dirección	Identifica los objetivos y metas que debe cumplir	5. ¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la			X		X		X		X		X			

			alcanzar las metas y objetivos con mucho esmero?																	
			12. ¿Los Directivos los impulsan a alcanzar los objetivos con eficiencia?	X			X		X		X		X							
Rendimiento Laboral	Eficiencia	Cumple los objetivos exigidos	13. ¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?	X			X		X		X		X							
			14. ¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?		X		X		X		X		X							
			15. ¿Solicita el apoyo de otros compañeros de labor para terminar su trabajo encomendado?		X		X		X		X		X							
			16. ¿Suele Llevarse trabajo a su Casa?				X	X		X			X	X						El ítem no tiene relación con el indicador
	Competencia	Saberes para realizar sus actividades con facilidad	17. ¿Las labores que realiza le permite desarrollarse como Profesional?		X		X		X		X		X							
			18. ¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?		X		X		X		X		X							
			19. ¿Usted cree haber obtenido conocimientos en base a su experiencia en el	X			X		X		X		X							

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Matriz de validación del instrumento

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO 2019

Nombre del instrumento: Matriz de validación del instrumento**Objetivo:** Establecer la relación entre la Motivación y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. EL**Dirigido a:** Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo**Apellidos y nombres del validador del instrumento:** Lic. Adm. Martin Ñahuero Molina**Valoración:**

Muy bueno	Bu o	Regular	Mal o
-----------	-----------------	---------	-------



LIC. ADM. MARTIN ÑAHUERO MOLINA
C.I.D. 11581

Firma del evaluador

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables
Matriz de validación del instrumento

Título: Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2019

VARIABLES DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMS				RESPUESTA				VALORACION								OBSERVACIONES V/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
Motivación	Intensidad	Evalúa el esfuerzo que realiza en su trabajo	1. ¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?				X	X	X		X		X					
			2. ¿Las Áreas de Dirección motiva a todos los colaboradores?			X		X	X			X	X					
			3. ¿Tiene usted un buen ánimo cuando inicia su jornada laboral?			X		X	X			X	X					
			4. ¿Usted está de acuerdo con la asignación de actividades que debe realizar y al realizarlo lo hace con agrado?		X			X	X			X	X					
	Dirección	Identifica los objetivos y metas que debe cumplir	5. ¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la		X			X	X		X	X						

El encuestado no tiene relación con el área de dirección y el área de campo y el área de finanzas

			Municipalidad de Chanchamayo?															
			6.¿Las funciones que realiza le permiten cumplir con todas las metas y objetivos que tiene la Municipalidad de Chanchamayo?			X			X		X		X					
			7.¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?	X					X		X		X					La pregunta no tiene relación con el encicador?
	Persistencia	Analiza su capacidad para lograr metas	8.¿Cree usted que la comunicación dentro de las instalaciones de la Municipalidad de Chanchamayo contribuirá a la mejor interacción entre los colaboradores?	X					X		X		X					
			9.¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?	X					X		X		X					
			10.¿los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?			X			X		X		X					
			11.¿Usted tiene el impulso de	X					X		X		X					

			alcanzar las metas y objetivos con mucho esmero?																		
			12. ¿Los Directivos los impulsan a alcanzar los objetivos con eficiencia?			X		X			X		X		X						
Rendimiento Laboral	Eficiencia	Cumple los objetivos exigidos	13. ¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?		X			X		X		X		X							
			14. ¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?		X			X		X		X		X		X					
			15. ¿Solicita el apoyo de otros compañeros de labor para terminar su trabajo encomendado?			X		X		X		X		X		X					
			16. ¿Suele Llevarse trabajo a su Casa?				X		X		X		X		X		X				
			17. ¿Las labores que realiza le permite desarrollarse como Profesional?		X			X		X		X		X		X					
	Competencia	Saberes para realizar sus actividades con facilidad	18. ¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?			X		X		X		X		X		X					
			19. ¿Usted cree haber obtenido conocimientos en base a su experiencia en el		X			X		X		X		X		X					

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Matriz de validación del instrumento

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO 2019

Nombre del instrumento: Matriz de validación del instrumento**Objetivo:** Establecer la relación entre la Motivación y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. EL**Dirigido a:** Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo**Apellidos y nombres del validador del instrumento:** Lic. Adm. Raúl Pautan**Valoración:**

Muy bueno	<input checked="" type="checkbox"/> Bueno	Regular	Malo
-----------	---	---------	------


Lic. Adm. Raúl Pautan Fierro
RUC: 10467449611

Firma del evaluador

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables

Matriz de validación del instrumento

Titulo: Motivación y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2019

VARIABLES DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMES			RESPUESTA					VALORACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
Motivación	Intensidad	Evalúa el esfuerzo que realiza en su trabajo			X			X	X	X	X			
		1. ¿El trabajo que usted realiza dentro de la Municipalidad de Chanchamayo requiere de mucho esfuerzo físico, mental?			X		X	X	X	X	X			
		2. ¿Las Areas de Dirección motiva a todos los colaboradores?			X		X	X	X	X	X			
		3. ¿Tiene usted un buen ánimo cuando inicia su jornada laboral?			X		X	X	X	X	X			
		4. ¿Usted está de acuerdo con la asignación de actividades que debe realizar y al realizarlo lo hace con agrado?	X				X	X	X	X				
	Dirección	Identifica los objetivos y metas que debe cumplir	X				X	X	X	X				
		5. ¿Cree usted que la alta calidad de Esfuerzo permite lograr los objetivos organizacionales de la					X	X	X	X				

			Municipalidad de Chanchamayo?														
			6.¿Las funciones que realiza le permiten cumplir con todas las metas y objetivos que tiene la Municipalidad de Chanchamayo?		X				X			X		X			
			7.¿El Directivo fomenta el tipo de comunicación Asertiva dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?			X			X		X		X				El Directivo tiene que estar relacionado al mercado
	Persistencia	Analiza su capacidad para lograr metas	8.¿Cree usted que la comunicación dentro de las instalaciones de la Municipalidad de Chanchamayo contribuirá a la mejor interacción entre los colaboradores?	X					X		X		X				
			9.¿Usted se siente capaz de Superar algunos problemas, obstáculos que se pueden presentar dentro de su función?		X				X		X		X				
			10.¿Los Directivos Fomentan la superación de los Obstáculos que suceden dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?			X			X		X		X				
			11.¿Usted tiene el impulso de			X			X		X		X				

			alcanzar las metas y objetivos con mucho esmero?																
			12. ¿Los Directivos los impulsan a alcanzar los objetivos con eficiencia?			X			X		X			X		X			
Rendimiento Laboral	Eficiencia	Cumple los objetivos exigidos	13. ¿La distribución física de su área de trabajo, facilita la realización de sus actividades?	X					X		X			X		X			
			14. ¿Usted Recibe capacitación de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?			X			X		X		X		X				
			15. ¿Solicita el apoyo de otros compañeros de labor para terminar su trabajo encomendado?			X			X		X		X		X				
			16. ¿Siempre Lleva su trabajo a su Casa?					X	X		X		X		X				
Competencia	Saberes para realizar sus actividades con facilidad	17. ¿Las labores que realiza le permite desarrollarse como Profesional?	X					X		X		X		X					
		18. ¿Recibe información necesaria a diario para que realice sus actividades laborales?			X			X		X		X		X					
		19. ¿Usted cree haber obtenido conocimientos en base a su experiencia en el	X					X		X		X		X					

		cargo dentro de la Municipalidad de Chanchamayo?																
		20. ¿Se siente satisfecho al entregar trabajo de calidad a los usuarios, con las actividades que realiza?	X				X	X	X	X								
	Productividad	21. ¿Realiza sus funciones propias de su cargo, sin necesidad de haber supervisión y control?		X			X	X	X	X								
		22. ¿Cree usted que es un factor clave para el éxito del área, en contribución para la Municipalidad de Chanchamayo?	X				X	X	X	X								la pregunta no tiene relación con el indicador
		23. ¿Realiza sus actividades y funciones de acuerdo a todos los requerimientos?			X			X	X	X	X							
		24. ¿se siente productivo dentro de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo?	X					X	X	X	X							

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Matriz de validación del instrumento

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO 2019

Nombre del instrumento: Matriz de validación del instrumento**Objetivo:** Establecer la relación entre la Motivación y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. EL**Dirigido a:** Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo**Apellidos y nombres del validador del instrumento:** Lic. Gianpier Guerra Valenzuela**Valoración:**

Muy bueno	B ueno	Regular	Malo
-----------	-------------------	---------	------



LIC. GIANPIER GUERRA VALENZUELA

Firma del evaluador

Anexo 06: La data del procesamiento de datos

britzy casafranca.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2
1	2	1	4	2	4	3	3	2	1	4	4	5
2	2	2	4	2	4	3	3	2	2	4	4	5
3	2	2	4	2	4	3	3	1	4	3	4	4
4	2	3	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4
5	1	2	4	3	5	3	2	3	2	4	3	4
6	2	2	4	2	4	4	1	3	1	4	3	5
7	1	2	4	3	5	3	2	2	4	4	4	4
8	2	2	5	3	4	4	3	3	2	5	4	4
9	2	2	4	3	5	3	2	2	4	4	3	5
10	1	1	3	2	4	2	2	2	2	5	4	4
11	2	3	4	3	4	2	2	1	1	4	3	4
12	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	5	4
13	1	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4
14	2	1	4	4	3	3	2	3	1	5	4	3
15	1	2	4	4	4	3	2	1	2	5	3	4
16	1	2	4	2	4	3	2	2	2	3	4	3
17	3	2	4	3	4	4	2	1	2	4	3	4
18	2	2	4	3	3	4	1	1	5	5	4	4
19	3	3	3	3	4	3	1	5	2	4	3	4
20	2	1	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4
21	2	2	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4
22	2	2	4	4	3	2	1	4	4	5	3	4
23	3	3	4	3	4	2	3	1	1	4	4	4
24	1	1	3	5	3	4	1	2	2	5	4	4
25	1	2	5	3	2	2	2	2	2	5	5	4
26	1	3	4	4	4	2	3	2	1	4	4	5
27	1	1	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4
28	3	1	3	3	2	3	1	1	2	2	3	4

1

Vista de datos Vista de variables

Anexo 07: Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO****DE PARTICIPACIÓN EN EL INFORME FINAL DE INVESTIGACION**

Dirigido a: José Eduardo Mariño, alcalde de la Municipalidad de Chanchamayo

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de estudios enmarcados en el Proyecto de investigación “Motivación y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019”, perteneciente a la Universidad Peruana los Andes.

Dicho Proyecto tiene como objetivo principal: establecer la relación entre Motivación y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá permitir y brindar facilidades para que los trabajadores de la Municipalidad puedan participar de la encuesta, lo cual se realizara a través de un cuestionario. Dicha actividad durar no más de 3 días, y se realizara en las instalaciones de la municipalidad, durante la jornada del medio día.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación serán informados. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privados. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador

Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos

El investigador Responsable del proyecto y la Universidad Peruana Los Andes asegura la total cobertura de costos del estudio, por lo que su participación no significará gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Desde ya le agradecemos su participación.

Bach. Gutierrez Casafranca Brittcy Evelyn

Investigador Responsable

Bach. Paucar Puente Meyin Rossmery

Investigador Responsable