

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL
REDIMIENTO LABORAL, MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PATIVILCA – 2020**

PRESENTADO POR:

LUIS ENRIQUE PALACIOS ASCENCIOS

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESOR:

Mg. Danilo Hugo Carreño Ramírez


Mg. Adm. Danilo Hugo Carreño Ramírez
CLAD 03584

HUACHO – 2021

**LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL
REDIMIENTO LABORAL, MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PATIVILCA – 2020**

LUIS ENRIQUE PALACIOS ASCENCIOS



TESIS

ASESOR: Mg. Danilo Hugo Carreño Ramírez

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

HUACHO

2021

DANILO HUGO CARREÑO RAMIREZ

ASESOR

MANUEL ALBERTO PATRONI BAZALAR

PRESIDENTE

JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA

SECRETARIO

JOSE GARCIA PAREDES

VOCAL



DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de investigación a Dios, por siempre estar cuidando de mí.

A mis padres por su apoyo desmesurado.

Luis Enrique Palacios Ascencios



AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a los
Trabajadores de la Municipalidad
de Pativilca, por todas sus
Opiniones y por permitirme aplicar
Mi encuesta. Agradezco a mi asesor
Y al jurado evaluador por las sugerencias
Y aclaraciones dadas.



Luis Enrique Palacios Ascencios

INDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la Investigación	5
CAPITULO II. MARCO TEORICO	6
2.1. Antecedentes de la Investigación	6
2.2. Bases Teóricas	8
2.3. Definiciones conceptuales	17
2.4. Formulación de hipótesis	20
2.4.1. Hipótesis General	20
2.4.2. Hipótesis Especificas	20
CAPITULO III. METODOLOGIA	21
3.1. Diseño metodológico	21
3.1.1. Tipo	21
3.1.2. Enfoque	21
3.2. Población y muestra	21
3.3. Operacionalización de Variables e indicadores	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4.1. Técnicas a emplear	23
3.4.2. Descripción de instrumentos	23
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	23
CAPITULO IV. RESULTADOS	24
4.1. Análisis de resultados	24

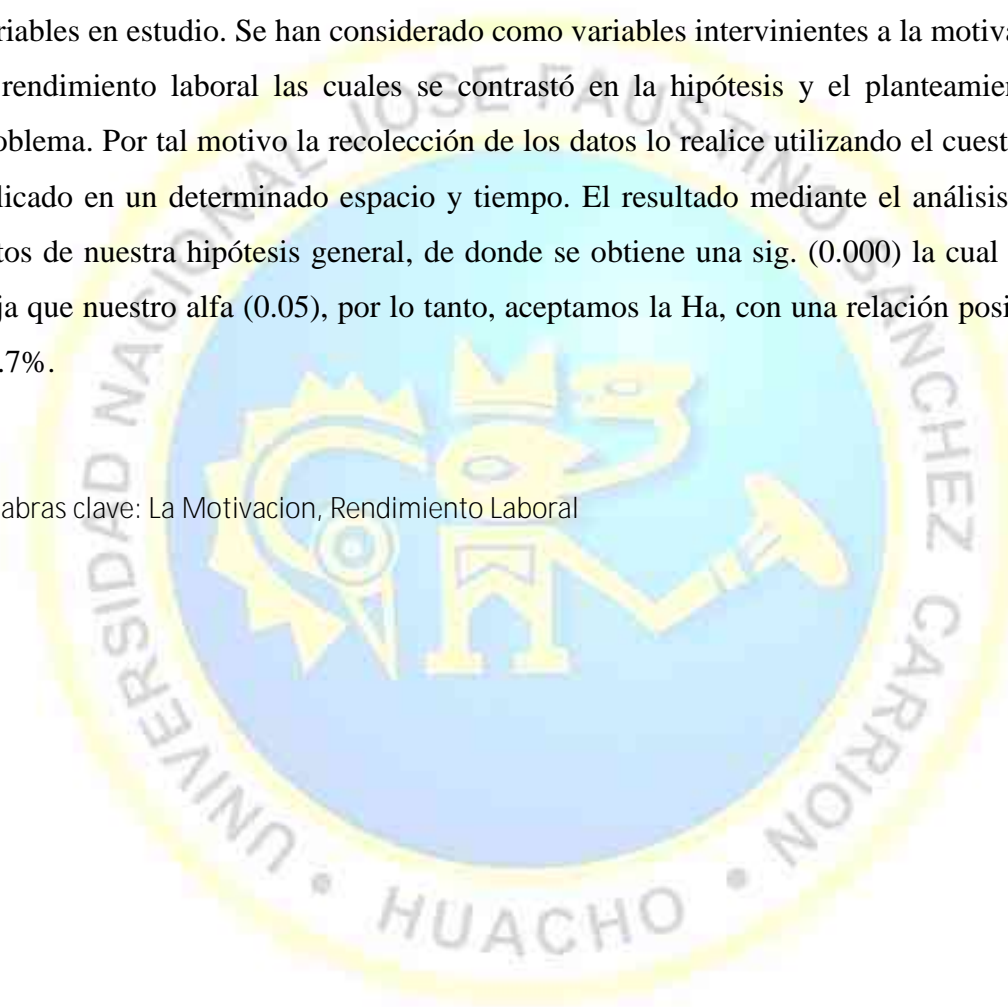
4.2. Contratación de hipótesis:	42
CAPITULO V. DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1. Discusión.....	50
5.2. Conclusiones	52
5.3. Recomendaciones	53
CAPITULO VI. FUENTES DE INFORMACION	54
6.1. Fuentes Bibliográficas.....	54
6.2. Fuentes Electrónicas.....	56
ANEXOS	58
Cuestionario	58
Matriz de Consistencia	59
Fotografías Del Recojo De Información	60



RESUMEN

Mi investigación descriptiva correlacional titulada como La motivacion y la influencia en el rendimiento laboral, Municipalidad distrital de Pativilca – 2020. Donde se ha implementado con el propósito de conocer la correspondencia existente de mis dos variables en estudio. Se han considerado como variables intervinientes a la motivacion y el rendimiento laboral las cuales se contrastó en la hipótesis y el planteamiento del problema. Por tal motivo la recolección de los datos lo realice utilizando el cuestionario aplicado en un determinado espacio y tiempo. El resultado mediante el análisis de los datos de nuestra hipótesis general, de donde se obtiene una sig. (0.000) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la Ha, con una relación positiva de 38.7%.

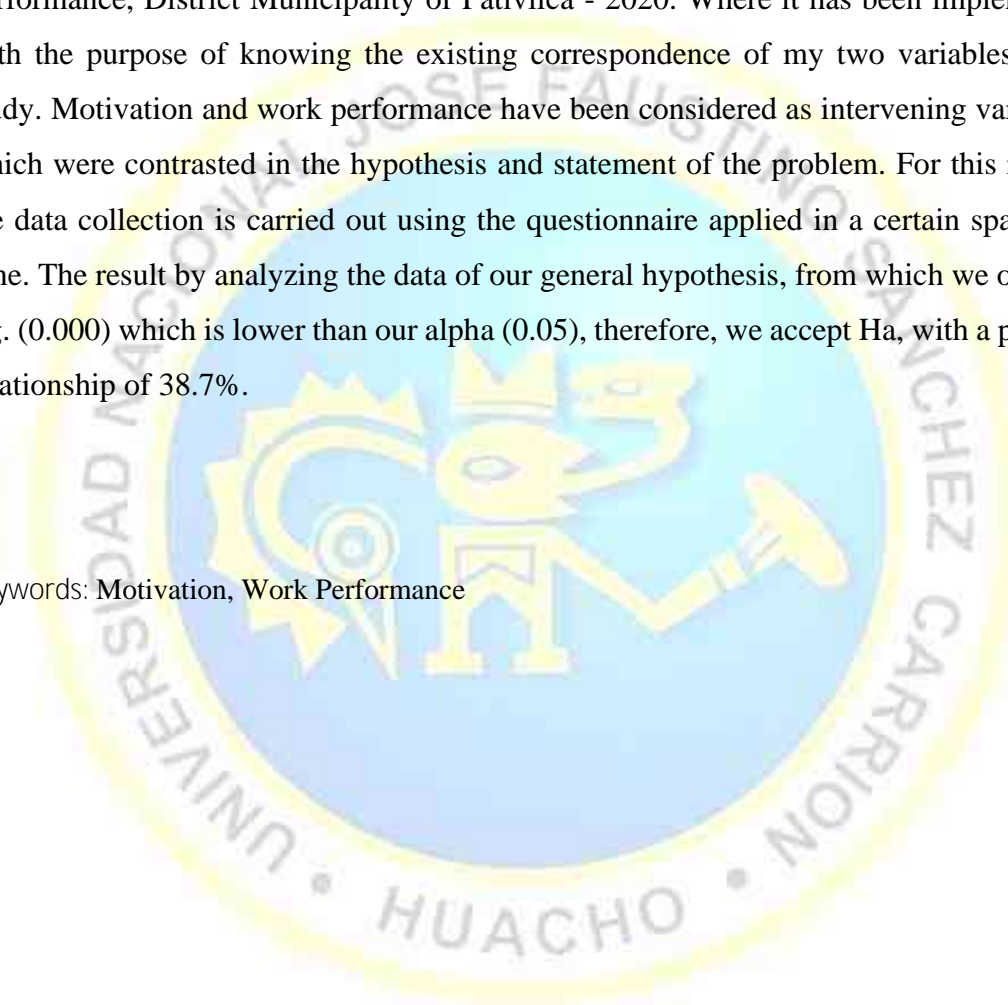
Palabras clave: La Motivacion, Rendimiento Laboral



ABSTRACT

My descriptive correlational research titled as Motivation and its influence on job performance, District Municipality of Pativilca - 2020. Where it has been implemented with the purpose of knowing the existing correspondence of my two variables under study. Motivation and work performance have been considered as intervening variables, which were contrasted in the hypothesis and statement of the problem. For this reason, the data collection is carried out using the questionnaire applied in a certain space and time. The result by analyzing the data of our general hypothesis, from which we obtain a sig. (0.000) which is lower than our alpha (0.05), therefore, we accept H_a , with a positive relationship of 38.7%.

Keywords: Motivation, Work Performance



INTRODUCCIÓN

Mi investigación denominada como la motivación, influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores, se denota porque en todas las municipalidades es de mucha relevancia la motivación, dado que es un factor primordial, donde los empleados mantengan alto el rendimiento en el trabajo para así más adelante poder obtener los objetivos y metas planteadas en base a la productividad que cada empleado puede brindar.

En el presente mi primera variable de motivación es de mucha relevancia. Las municipalidades en general cuentan con grupos de trabajo activos, donde estos garanticen una alta rentabilidad para la municipalidad.

Se encuentran diferentes técnicas que permiten aumentar la motivación de los trabajadores y así mismo aumentar el rendimiento de una manera más eficiente. Entre ellas se encuentran las más conocidas como la de Maslow, McGregor y otras más.

Por tal motivo se puede mencionar que la motivación está inmersa en nuestra vida, los empleados y personas en general sienten la necesidad de ser valoradas y porque no ser felicitado por los logros hallados.

Si hablamos entorno al rendimiento dentro de la municipalidad se puede definir en base a los factores que influyen para poder mejorar día a día; tenemos factores internos como el entorno de trabajo, la calidad de comunicación de los jefes, y externos como el dinero, la familia y porque no decirlo influye mucho la sociedad y los mismos usuarios que asisten o concurren a la municipalidad.

Por último, debo aclarar que este trabajo de investigación me resulta de mucha importancia ya que me permitirá conocer más a fondo lo que los colaboradores desean mencionar sobre cómo funciona la municipalidad y ver la comodidad del personal.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La tesis denominada como la motivación y rendimiento laboral. La municipalidad se enmarca en los ámbitos del desarrollo humano y del distrito como un lugar digno; como se tiene entendido se vive un tiempo de pandemia por el Covid 19, y este a su vez en base a mis variables afecto en tanto a la motivacion de los trabajadores; como primer punto de desmotivación fue la disminución de personal, menores incentivos también en base a la retroalimentación, también en la autonomía y los logros esperados por ellos y todo esto se denota en el rendimiento que los empleados pueden brindar a la municipalidad.

A nivel mundial se hace referencia el grado de importancia en el momento de la captación humana en las municipalidades. Asimismo, se ve reflejado en el ambiente de trabajo, no solo se debe considerar el pago si no en otros factores como la importancia que le brinden como trabajador dentro de la municipalidad; ahora se tiene por entendido que por la pandemia se tiene que instalar protocolos de sanidad y asegurar la salud de todo el personal, el trabajador debe sentirse a gusto, que su opinión valga y así se sienta el grado de satisfacción para motivarlo al momento de desempeñarse en sus funciones; por otra parte debido a la pandemia Covid 19 hubo una disminución de personal y a su vez causo una desmotivación y preocupación en todo el personal; así también bajo un poco el rendimiento laboral en el periodo de trabajo.

Basado en los motivos mencionados mi tesis se realizó en base a las variables motivación y rendimiento, es de suma importancia ya que esta variable nos va permitir observar lo que el trabajador desea expresar en base al funcionamiento de la municipalidad y la comodidad que sienten ellos en el trabajo. Se tiene por entendido que la motivación son las ganas de hacer, también es motivos que te llevan a la acción, siendo este un desarrollo de crecimiento de la municipalidad. Entiendo que si se da un buen uso a la motivación dentro del organismo va servir como un instrumento eficiente para el administrador, asimismo esto ayudara a aumentar el rendimiento laborar.

La Municipalidad de Pativilca está ubicada en el distrito de Pativilca proviene de la frase pati Huilca que tiene un significado de pata torcida o quebrada.

El distrito de Pativilca está ubicado entre (Barranca – Paramonga), está al lado del río y sus costas en el océano pacífico y tiene una extensión de 260.24 km.

En base a la misión trata de ofrecer servicios de calidad con mucha eficiencia, eficacia manteniendo una gestión equitativamente transparente. En cuanto a su visión ser reconocida por los cambios significativos y la mejora incesante a favor siempre de la comunidad.

En primera instancia la municipalidad presenta algunas situaciones como primera instancia, se basa en la motivación inapropiada por parte de los empleados, desde un punto objetivo se pudo observar la incomodidad que existe en la realización de sus labores, debido a factores como incentivos monetarios, poca valoración en el cumplimiento de metas u objetivos, horas excesivas en base a los trabajos, falta de capacitaciones y retroalimentaciones; todo estos son aspectos que hacen sentir desmotivados a los trabajadores y que a su vez quisieran tener para así tener una identificación y así la fidelización con la municipalidad para que puedan desenvolverse mejor así obtener un buen rendimiento laboral, otro punto de desmotivación fue la pandemia sobre el Covid 19 ya que no solo afecto en base al personal, si no de manera salarial y porque no decir perdida de empleados o de familiares.

Teniendo en cuenta la situación que se observa dentro de la municipalidad, se podría estimar que se vería afectada uno por el motivo nacional de la pandemia sobre el Covid 19, como segundo punto por no tener una política incentivadora para los trabajadores, ni brindando incentivos, de esto podría tener consecuencias como la deserción de los mismos, también el déficit de rendimiento y a su vez la incertidumbre en la seriedad de la municipalidad.

Debido a la situación presentada en la municipalidad se pueden evitar cumplimiento con las metas propuestas, así mismo se tendría que iniciar con la motivación del personal, así mismo brindar incentivos para que pueda haber un clima de competencia y exigirse como trabajadores a fin de lograr buenos resultados, también se podría brindar capacitaciones y evitar los fuera de horas de trabajo, si se mejora esto

mejorara el rendimiento tanto como las capacidades de cada trabajador y obtener una buena efectividad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué modo la motivación influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca - 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿De qué modo la retroalimentación influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca - 2020?

¿De qué modo la autonomía influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca - 2020?

¿De qué modo los logros influyen en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca - 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Identificar si la motivación influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca – 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar si la retroalimentación influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca – 2020.

Determinar si la autonomía influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca – 2020.

Identificar si los logros influyen en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca – 2020.

1.4. Justificación de la Investigación

En vista que, en el ahora, las municipalidades se centran en mejorar siempre la calidad de servicio y para esto tienen que mejorar la motivación de su personal ya que esto se mostrara en las labores que realizaran, considere la necesidad de investigar sobre la motivación y el rendimiento laboral ya que es un tema actual que involucra no solo a los empleados sino también a los gerentes de la municipalidad, lo que se torna importante es que muchos empleados no reciben la motivación adecuada para mejorar su rendimiento. Es por eso que es importante ampliar más la retroalimentación en el trabajo, la autonomía que necesita cada empleado para desenvolverse y también los logros que pueden obtener cada uno de ellos y todo esto abarca a la motivación laboral.

Mi investigación se enfoca de una manera teórica y en base a los conceptos determinados de la motivación y mi segunda variable de rendimiento laboral se encontrará los fundamentos necesarios a las situaciones internas que en casos afecta indistintamente a la municipalidad. Asimismo, en base a mis objetivos de mi tesis, podre observar los resultados y así buscar soluciones en base a la motivación y así poder mejorar en el rendimiento de la municipalidad. También por medio de algunos instrumentos y en base a las técnicas aplicables buscaremos identificar influencia entre las dos variables y a su vez las conclusiones que tengamos nos ayudaran a mejorar el incremento de la motivación en base a los trabajadores de la municipalidad.

Así también mi investigación se desarrollará en la Municipalidad Distrital de Pativilca, donde es viable de todo punto de vista, ya que se tiene el alcance total de elementos de la población y la absoluta disponibilidad y colaboración por parte de estos. Mi estudio tiene un carácter académico ya que contribuirá a la investigación universitaria teniendo como variable a la motivación y por otro aspecto al rendimiento, desarrollando la buena comunicación académica.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Sum, M. (2015) su investigación desarrollo, “La Motivación y desempeño laboral de la zona 1 de Quetzaltenango”. Universidad Rafael Landívar. – Guatemala. Como fin principal se trató de ver la desmotivación que tenían los empleados de la empresa, donde como muestra se obtuvo 34 personas del área administrativa, el tipo de investigación fue descriptiva, donde para medir la motivación se utilizó una prueba psicométrica y así mismo para el rendimiento laboral una encuesta en base a la escala de Likert, donde como resultado se denoto un desempeño alto; frente a la influencia de motivacion.

Enríquez, P. (2015) menciona, “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de visión”. Universidad Montemorelos. México. Como meta principal se tuvo la medición del nivel del desempeño de los colaboradores en base a la motivación, la investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, asimismo se tuvo una población conformada por 164 colaboradores la cual fue una muestra censal. Como resultado se obtuvo en base al grado de motivación crece de un nivel bueno a excelente y para el desempeño de los colaboradores se posicionaban dentro de Muy bueno y excelente.

Soriano & Rodríguez (2012) su investigación “El impacto de la motivación en el desempeño laboral de sus colaboradores de la institución financiera B.A.C”. Universidad Pedagógica Francisco Morazán. Honduras. La investigación mencionada se refleja en las teorías encontradas por los diferentes autores, en el tema del desempeño laboral y en base también a la motivación. Como resultados principales se obtuvo de esta investigación que existe mucha influencia en base a motivación y también del desempeño; además, se vio reflejado la mala gestión de los directivos en base a las capacitaciones, asimismo tuvo por conclusión la mejora de la motivacion de los trabajadores; así mismo aumentar su productividad.

Nacionales

García, S. (2019) en su tesis, “Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal administrativo UR- Huancayo”. Universidad Privada de Huancayo. Perú. Menciona como meta principal dar soluciones viables y sistematizadas en fin de la mejora del rendimiento, se tuvo una población de 40 colaboradores. El tipo de análisis es relacional y a su vez se utilizó una regresión lineal simple para medir la motivación, así mismo como resultados se pudo determinar una influencia entre variables.

Cubas, N. (2016) menciona, “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la IE-ADEU SAC”. Universidad Señor de Sipán - Chiclayo, donde su meta principal fue la relación entre sus variables; la cual es aplicada, a su vez no experimental. Determinado por una población de 16 trabajadores y su muestra probabilística. Donde como resultado tenemos que la motivación tiene un grado de 25 % denominado baja y a su vez un rendimiento de 6.2%.

Sánchez, S. (2017) en su investigación denominada. “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud Huayrona”. UCV - Lima. Como objetivo de investigación se tuvo que identificar si existía relación entre las variables, donde la tesis fue no experimental; asimismo, tuvo una muestra de 48 empleados, se tomo dos instrumentos para medir la motivación y el desempeño, como conclusión tenemos un 0.806 entre las dos variables que indican la relación positiva que tienen.

2.2. Bases Teóricas

Motivación

La motivación es la fuerza que nos inspira hacerlo todo en la vida así mismo muchos personajes en la historia tuvieron motivación para realizar sus diferentes hazañas. También son las ganas que le ponemos a cualquier meta o propósito que tenemos que cumplir. También por no decirlo la motivación al personal de la empresa o entidad donde se trabaje es la capacidad que tiene de incentivar a los trabajadores a mejorar continuamente en función a las actividades que se realicen dentro de su entorno laboral.

Dentro de mi variable Motivacion tenemos a los siguientes autores quienes lo definen de la siguiente manera:

Tenemos también así muchos autores que lo definen según cada concepto como: Butterfield (2005) menciona que “tanto la motivacion es toda acción donde determine a la persona a actuar, son procedimientos conductuales y psicológicos donde se reflejan en un contexto dado”. (p. 98); continuado con otra particular definición nos menciona Tejedor (2014) “La conducta presentada por una persona cuando quiere llegar a sus metas, es decir, los trabajadores que estén más motivados llegaran a un buen nivel de desempeño y se esforzaran por cumplir con sus objetivos”. Asimismo, varían la motivación en los trabajadores como: el dinero, los reconocimientos, ascensos, etc. (p. 68).

Asimismo, nos dice que es la fuerza de los trabajadores para conseguir sus metas; también menciona que están orientados a 3 enfoques como la dirección, el tipo de conducta y la tenacidad de su conducta. (Newstrom, 2011).

Por otro lado, Sanin (2014) comunica que son el conjunto de diferentes factores que impulsan al comportamiento de cada persona para así poder llegar a cumplir con sus objetivos predeterminados. También menciona que se dividen en motivación innata y adquirida, con respecto a la innata va referida a los instintos que permiten asegurar la vida

de la persona. La adquirida se ve reflejada cuando el hombre la crea y se activa con diferentes factores tabo socioemocionales como socioculturales. (p. 72).

La motivación es contextual porque depende del lugar donde te sientas más motivado; idiosincrática porque eres una persona que tiene una historia diferente a otra, es temporal porque puedes estar motivado una vez en la mañana, otra por la tarde o capas por la noche o nunca y es específica porque te motiva para desarrollar determinadas conductas y objetivos. Cuando te enfocas en comportamientos más sencillos y objetivos más concretos te motivas más.

Mark A. (2006) nos menciona que se “debe iniciar por comprender que la palabra motivación viene unida por otras dos que son el motivo y la acción”. (p. 43)

Tanto la motivación ni se tiene ni se trae, dado que es un resultado del que hacer de las personas de los sitios donde trabajas, de las personas que te relacionas, el incentivo, la motivación es un resultado de tu vida.

Como Dimensiones de mi variable motivación tenemos:

Como primera dimensión tenemos a la retroalimentación dada por la municipalidad y el siguiente concepto brindado por estos autores nos aclara más el significado de mi dimensión:

Según Guro (2005) menciona, La retroalimentación, es muy relevante, debido a que en su investigación nos menciona que retroalimentar es valorar a las demás personas y motivarlas para que así puedan mejorar en base a su crecimiento ya sea profesional o como persona. Asimismo, se puede mencionar que **la retroalimentación** es la comunicación que ayuda a los trabajadores captar su rendimiento dentro de las perspectivas de la entidad, pero también nos dice: Oca (2013) que, “la retroalimentación es hacer que la persona o trabajador mejore a partir del discernimiento de sus logros observados desde fuera”. (p. 43)

Como también se menciona en esta investigación sobre el rendimiento laboral, se habla así de la **retroalimentación**; donde nos menciona otro autor reconocido; que es

necesario proporcionarle la información concerniente, oportuna en base a sus labores, de modo que así surjan y cumplan sus metas. (Chiavenato, 2010)

En base a mi primera dimensión de mi variable Motivación la retroalimentación se puede ser dinámica porque así sintetiza la búsqueda de contenido; puede ser específica porque orienta a los empleados en comprender lo bien que cumplen con su rendimiento en la empresa y recurrente porque se da en determinado tiempo y es repetitivo.

Como segunda dimensión se tiene **la Autonomía** donde también se podrá definir según los autores que se detallan a continuación:

El concepto de ser autónomo o tener **autonomía** se ve reflejado en la independencia en el poder realizar las tareas encomendadas. Como primer autor que define a la **autonomía** tenemos a Smith (2016) nos menciona que es “toda capacidad del trabajador para controlar su situación laboral, en base al tipo de lugar y ambiente de trabajo, también hace mención que la autonomía intervienen notablemente en los trabajadores como en su modelo de trabajo, horarios, etc.” (p. 67). Lo cual nos hace referenciar al siguiente autor que también tiene un punto de vista objetivo frente a la **autonomía**; Chiavenato (2011) donde menciona que “la autonomía se ve reflejada por los objetivos impuestos por cada trabajador donde al alcanzar con sus metas la empresa tiene que obtener beneficios y asimismo el colaborador debe percibir una parte de ello”. (p. 26).

Donde la **autonomía** se vera reflejada en base al ambiente de trabajo, tanto en las condiciones donde labora como el clima organizacional que se vive; los horarios que se manejan y los beneficios que pueda percibir el trabajador dentro de la empresa.

Como ultima dimensión se tiene al **Logro** donde se denota como la obtención de resultados concretos y puntuales de tal manera tenemos al siguiente autor que lo define:

Menciona también sobre el **logro**. refiere que la persona y su desempeño son pilares fundamentales en una organización”, la dirección proporciona ayuda para poder maximizar su eficacia y rendimiento a su vez la persona se enfoca en sus propias

necesidades. (Martínez, 2012). Pero también, tiene otra definición Arias (2001) menciona que el **logro**, es la responsabilidad.

Donde el logro nos menciona a las metas que tiene cada colaborador y asimismo, la empresa, los roles que se cumplen dentro de la empresa y como se da el reconocimiento laboral en base a las acciones o trabajos encomendados.

Teoría de la motivación

Según algunas teorías más conocidas de la motivación en la administración. Chiavenato (2010) sobre los procesos de la motivación lo definen del como comprender los comportamientos de los hombres en base al estudio y el saber cómo utilizarlo, por lo cual existen 2 teorías que lo pueden explicar:

Teoría de la expectativa

Esta teoría en mención fue propuesta por Vroom la cual señala que es la fuerza para actuar de diferentes maneras y no dependen de la expectativa.

- A esto conlleva la relación de los esfuerzos y desempeños.
- La relación que lleva una recompensa en base a su desempeño.
- Las metas personales y la relación de recompensa, cuando el trabajador se siente satisfecho por su trabajo y sus metas personales.

Teoría de los objetivos

Por otro lado, también se menciona que cada colaborador al momento de realizar sus actividades o llamémoslo así labores, menciona que la motivación desempeña una función muy importante. Debido a que las metas que los empleados siguen al desarrollar sus funciones determinan así el grado de afán que emplearan para la realización. (Chiavenato, 2010).

Teoría de necesidades aprendidas

Según Chiavenato las personas aprenden según las necesidades por naturaleza. Tenemos en si las necesidades de logro donde menciona también el impulso de cada persona donde lo motiva a progresar y así alcanzar su propio éxito. Por otro lado, tenemos la necesidad de poder donde está directamente relacionada a la autoridad.

Motivacion Extrínseca

Menciona a la motivacion que proviene de las diferentes fuentes exteriores, donde se considera que los principales motivos de la conducta de las personas, provienen de o exterior mas no de lo interior.

Motivacion Intrínseca

Nace de la misma sensación o ganas de hacerlas, es por intuición que se motivan más en el lugar que se sienten cómodos, de manera resumida se puede definir como la realización de los trabajos encomendados es la recompensa que el trabajador busca.

Técnicas

Las técnicas para la motivación son muy esenciales y necesarias para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores, a si también mejorar en la empresa.

- Las empresas deben poner a disposición aquellas herramientas elaboradas por el área de recursos para así brindar satisfacción al trabajador.
- El plan de implementación de línea de carrera.
- El acondicionamiento puesto y hombre.
- Los beneficios del trabajo, la escucha activa entre otros.

Importancia

La trascendencia un indicador que día a día está más inmerso en las empresas. Por otro lado, si los colaboradores no manifiestan un rendimiento adecuado, asimismo esto trae consecuencias como el déficit de la eficiencia laboral.

Asimismo, la motivación está tomando un valor muy importante en las empresas u otros, necesariamente se desarrolla en el entorno de la empresa, siempre se tratará de buscar la comodidad o satisfacción de los empleados.

Estrategias para motivar a los empleados:

Se puede aplicar encuestas para ver el nivel de motivación del empleado.

Los enfoques en la carrera, ayuda a trabajador a seguir una línea de carrera dentro de la empresa así mejorar sus ingresos y posición laboral.

Hablando de las recompensas o incentivos que necesita cada trabajador como estímulos para seguir mejorando y así brindar un buen trabajo, esta estrategia se engloba en los quehaceres de los trabajadores y como la entidad le brinda motivaciones salariales.

Rendimiento Laboral

Como segunda Variable se tiene al Rendimiento Laboral donde será definida por los siguientes autores:

Todo tipo de tareas realizadas definido por horas trabajadas para obtener un objetivo o fin dentro de la empresa es el rendimiento laboral. Mazariegos (2015) el rendimiento dentro de la empresa, abarca diferentes roles para lograr diferentes objetivos, para medir el rendimiento que tiene un trabajador dentro de la empresa u entidad se evalúa el comportamiento que tiene el mismo hacia el logro de sus metas.

También menciona que el rendimiento posee mucha importancia dado que se puede formar muchos elementos para así indemnizar a los trabajadores, aumentar su desempeño, asimismo proponer línea de carrera, se implementa las capacitaciones y trata

de verificar problemáticas en un determinado tiempo para poder solucionarlo lo más rápido posible y así no se llegue a situaciones graves. (Orozco, 2013).

Por otro lado, dice que el desempeño se inicia con el propósito de cumplir algunos objetivos o metas. Las metas que nos proponemos como personas y que la cumplimos son el conjunto de resultados que nos definen para conseguir nuestros propósitos en base a nuestro arduo trabajo del día a día. (Arjona, 2011).

Como dimensiones de mi variable Rendimiento laboral tenemos:

Hablar por rendimiento laboral es hablar de la calidad de servicio, la eficiencia y la efectividad de cada trabajador por consiguiente se tiene como definiciones las siguientes:

Como primera dimensión se tiene a la Calidad la cual se hace mención al siguiente autor que menciona: Hablar de calidad, en estos tiempos es un tema internacional que determina diferentes factores situacionales a nivel mundial donde se denota una crisis, y a su vez va creciendo la precariedad y también las condiciones de trabajo ha disminuido, en gran parte. (Navarrete, 2005)

Por lo cual también hago mención al siguiente autor; Chiavenato (2004) menciona que la calidad incorpora posiciones antagónicas: primer punto se tienen la petición del trabajador por su comodidad; y como segundo punto la disposición que tienen las entidades por los efectos dentro de la productividad.

Hablando de **calidad** en el rendimiento se menciona que es el logro de la satisfacción de los usuarios y el logro personal con procedimientos eficientes, donde se permita seguir surgiendo como empresa. (Vásquez, 2007). Esto se ve reflejado mucho tanto en las instituciones estatales como la municipalidad la calidad del trabajo se ve reflejado mucho en los trabajos realizados.

De la dimensión de calidad se puede notar el grado de satisfacción del cliente y el bienestar del trabajador en base a las obligaciones encomendadas, para mi investigación se busco en gran parte medir el rendimiento laboral en base a esta dimensión.

Como segunda dimensión se tiene a la Eficiencia la cual se define como tal a los bienes utilizados y a su vez las conclusiones halladas. Menciona, Chiavenato (2004) “empleo idóneo de los bienes”. (p. 52)

Pero menciona Koontz (2004) “es lograr los objetivos con la más baja suma de implementos”. (p. 14)

Otro autor que menciona la eficiencia es, Robbins (2005) “radica en alcanzar sus mejores productos con una baja financiación”. (p. 7)

Como antecedente de otra investigación tenemos: Andrade (2005) es la manifestación que se utiliza; se puede medir las capacidades, cualidades en un sistema, para así poder llegar al cumplimiento de objetivos, minorando recursos (p. 54).

Dado que sin se enfoca mejor en la medida de cómo realizar los trabajos, entendemos en si al procedimiento que tienen los trabajadores para la ejecución de sus funciones y la utilización de recursos o al mal uso de recursos.

Por tercera dimensión tenemos la Efectividad que menciona como una persona apta, capaz, competente y se cuantifica el logro de los objetivos. La Efectividad es el producto de la eficacia y eficiencia, donde menciona que es producir y obtener mejores resultados en la organización. (Chiavenato, 2015).

Por otro lado, nos dice Gutiérrez (2007) que la **efectividad** son las metas planteadas trascendentes y estas se alcancen. Debido a que en muchos casos los objetivos planteados no se cumplen o se dejan en el camino.

Ante esto nace otra definición que dice que es el acatamiento de lo programado o el factor de cumplimiento de los puntos básicos. Asu vez, Mallo y Merlo (1995) y a esto se acopla lo que menciona Chieh-Peng (2011) en su investigación concluye, los equipos y su efectividad es afectada por el la poca sabiduría del grupo. (p. 916)

Asimismo, puedo mencionar que la efectividad va reflejada a la obtención de buenos resultados todo orientado a la mejora de la empresa.

Ventajas del rendimiento

Queda demostrado que evaluar al rendimiento ayuda a mejorar el clima de toda la municipalidad, debido a que promueve la equidad y también la igual. Keith (2014) nos menciona que para el rendimiento se calcula con el aporte dado a la empresa, elemento que dispone su permanencia. La mejora del rendimiento se da en base a los trabajadores así ellos podrán proceder con los trabajos pertinentes para así mejorar su rendimiento en cada colaborador de la empresa.

Menciona también que las estimaciones de desempeño facilitaran a los ejecutivos decidir aumentos monetarios y así mismo el ascenso de los empleados en base todo a las políticas de compensación.

Beneficios

Nos da una idea clara del entorno sobre los objetivos por departamento / área / en el que se encuentra inmerso el trabajador.

Los trabajadores están orientados a la mejora de la empresa viendo la misión y visión de esta.

Pueden tener opinión y generar ideas de percepción sobre proyectos nuevos y oportunidades.

Existe un mejor dialogo entre gerentes y trabajadores, lo cual hace más factible el intercambiar ideas y socializar.

De forma operativa, se menciona al rendimiento como la capacidad y la motivacion del colaborador. (Griffin, 1998). Por tal motivo se puede definir que la motivacion es el empuje hacia trabajar, sus conclusiones son el rendimiento obtenido dentro de la empresa.

2.3. Definiciones conceptuales

Motivación

Cuando necesariamente un gerente capta y entiende a los empleados a crecer más, así mismo esto incrementara la productividad. También nos dice que existen 4 enfoques que se encargan de fundamentar mejor la motivación. (Hellriegel, 2009).

Tenemos el enfoque gerencial, donde interviene mucho la comunicación entre el gerente y los trabajadores.

El de diseños de puestos, inmersa en la tecnología para garantizar la motivación y comodidad del trabajo a realizar de forma sencilla y rápida. El organizacional, donde determina los beneficios del trabajador: en base a sus remuneraciones, vacaciones, seguro de salud entre otros.

Y por último tenemos al enfoque de diferencias individuales que señalan tanto el estar motivado con la satisfacción de los trabajadores.

Por otro lado, nos dice que los estímulos provienen de manera interna o externamente. La forma del como motivar a los trabajadores no es la misma para cada individuo. La evolución para tener la motivación se inicia con el reconocimiento de las carencias que tienen los trabajadores, sus incomodidades y así también sus problemáticas que se presentan. (Sum, 2015)

Rendimiento Laboral

Menciona que es el desempeño de las técnicas y habilidades, practica o costumbre, enfoque de conocimientos y actitudes generales de trabajo que manifiestan los

colaboradores mediante las labores cotidianas en el transcurrir de los días. Se ven inmersas a los requerimientos técnicos, productivos que la entidad espera del colaborador. Asimismo, se tiene que enfocar en un diseño de un buen programa para la evaluación del desempeño del trabajador. (Werther & Davis, 1993).

Por otra parte, señala que el desempeño son fases que puede alcanzar el trabajador al momento de realizar su labor, siempre teniendo en cuenta los fines de la empresa. Para así poder describir al rendimiento influyen varias particularidades que pueden ser medidas, deducibles y también observables. (Bohórquez, 2004).

De igual forma Ross, (2013) dentro de la administración del rendimiento es un factor fundamental la preparación de equipos exitosos y la constante obtención de buenos resultados. Se debe establecer en toda entidad el desempeño exitoso por parte de los trabajadores. (p. 23).

A esta acotación mencionamos que evaluar el desempeño de los colaboradores es un proceso muy importante por el cual se ve por conveniente medir el rendimiento de cada trabajador, y a su vez el aporte que deja a la institución. (Werther & Keith, 2008).

Esfuerzo: es una gran herramienta para el conocimiento humano y nos menciona que es hacer todo lo necesario para lograr a la meta propuesta.

Incentivo: es todo aquel destacamiento cuando algo se está haciendo bien y ser beneficiado con algún salario demás.

Metas: se define como los objetivos que se buscan obtener dentro de un futuro. Estos permitirán que se rija la atención de los trabajadores a los aspectos de mayor relevancia. (Davis y Newstrom 1999).

Capacitación: toda aquella técnica que se brinda al empleado para que se desenvuelva de manera óptima.

Productividad: es una razón entre una serie de salidas generadas del proceso y otras entradas para obtener dichas salidas. (Koontz y Weihrich 2004)

Retroalimentación: es la información que se brinda al empleado acerca de su desempeño con la razón de que se identifique sus logros y aquellos aspectos que se merece mejorar.

Satisfacción: el desarrollo de una persona es equivalente al desarrollo personal de su talento humano, si este esta satisfecho en su 100% y por ende la empresa tendrá un índice elevado de productividad.



2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

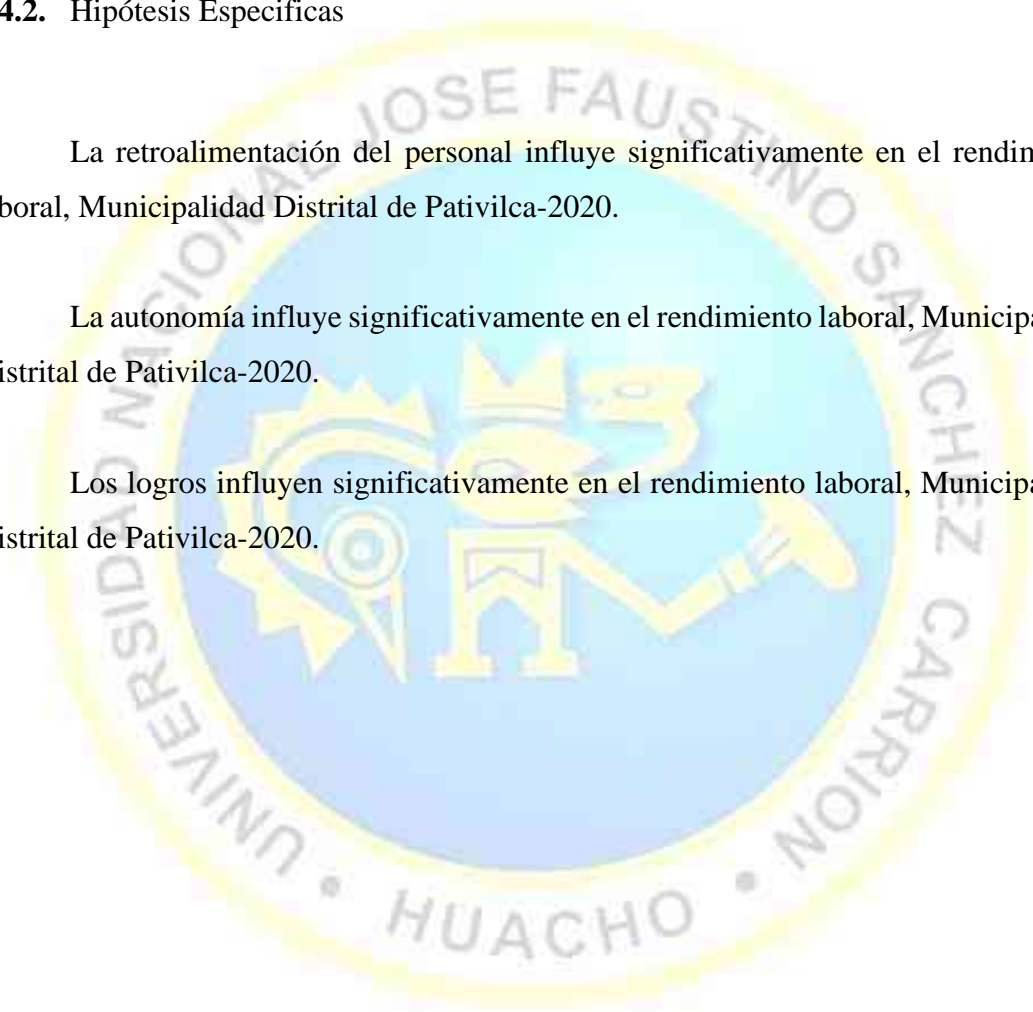
La motivación influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca-2020.

2.4.2. Hipótesis Especificas

La retroalimentación del personal influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca-2020.

La autonomía influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca-2020.

Los logros influyen significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca-2020.



CAPITULO III. METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo

Mi tesis se enfocó en un análisis descriptivo, correlacional dado que en base a ello el enfoque descriptivo menciona Hernández (2006) “calculan, recolectan o evalúan los datos sobre los diferentes conceptos, variables, dimensiones o componentes”. A su vez es un diseño no experimental y determinado en solo tiempo y espacio.

3.1.2. Enfoque

Es mixto debido a que se podrá describir, explicar y recabar información para así probar las hipótesis y variables.

3.2. Población y muestra

Se conformo por un total de 62 trabajadores de la Municipalidad de Pativilca.

Donde se decidió tomar una muestra censal debido que se encuestara a los 62 trabajadores de contratación fija.

3.3.Operacionalización de Variables e indicadores

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Items
Independiente La motivación	<p>Cuando necesariamente un gerente capta y entiende lo que motiva al empleado, así mismo esto incrementara la productividad. (Hellriegel, 2009). Chiavenato (2010) menciona donde esta se dice que es necesario proporcionarle la información pertinente y oportuna acerca de las labores. Así mismo el mismo autor en el 2011 menciona la autonomía se ve reflejada por los objetivos impuestos por cada trabajador. (pp. 26) y esto se ve reflejado en sus logros personal y su desempeño es un pilar elemental en la organización. (Martínez, 2012).</p>	<p>Retroalimentación: donde está, dice que es necesario proporcionarle la información pertinente y oportuna acerca de sus labores, para que así surjan y puedan cumplir sus metas. (Chiavenato, 2010).</p>	<p>Dinámica</p> <p>Especifica</p> <p>Recurrente</p>	(1 -3)
		<p>Autonomía: según Chiavenato (2011) la autonomía se ve reflejada por los objetivos impuestos por cada trabajador donde al alcanzar con sus metas la empresa tiene que obtener beneficios. (p. 26)</p>	<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Horarios</p> <p>Beneficios</p>	(4 – 6)
		<p>Los Logros: refiere que la persona y su desempeño son pilares fundamentales en una organización. (Martínez, 2012).</p>	<p>Metas</p> <p>Roles</p> <p>Reconocimiento Laboral</p>	(7 – 9)
Dependiente Rendimiento Laboral	<p>Ross, (2013) dentro de la administración del rendimiento es un factor fundamental la preparación de equipos exitosos y la constante obtención d buenos resultados. Se debe establecer en toda entidad el desempeño exitoso por parte de los trabajadores. (pp. 23). Hablando de la calidad es el logro de la satisfacción según Vásquez (2007) la cual permite crecer como empresa, así mismo Chiavenato (2015) citado por Andrade menciona que se enfoca en la ejecución de funciones. (pp. 54), también menciona Chiavenato (2015) que la efectividad es producir y obtener mejores resultados dentro de la organización.</p>	<p>Hablando de calidad en el rendimiento se menciona que es el logro de la satisfacción de los usuarios y el logro personal con procedimientos eficientes, donde se permita seguir surgiendo como empresa. (Vásquez, 2007).</p>	<p>Nivel de satisfacción de los usuarios</p> <p>Bienestar</p>	10 - 12
		<p>La eficiencia Según Chiavenato (2004) “significa utilización correcta de los recursos disponibles”. (p. 52)</p>	<p>Utilización de Recursos</p> <p>Conocimiento y Habilidades</p> <p>Mal uso de recursos</p>	13 – 15
		<p>La Efectividad donde es el producto de la eficacia y eficiencia, donde menciona que es producir y obtener mejores resultados en la organización. (Chiavenato, 2015).</p>	<p>Logro de metas/objetivos</p> <p>Obtención de buenos resultados</p>	16 - 18

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas a emplear

Recabando la data respecto a mis variables utilice las siguientes técnicas para medir como:

La encuesta ya que estadísticamente es representativa y así tiene una capacidad para estandarizar los datos.

El análisis documental nos servirá como fuente de información en base a las fichas textuales y otros contenidos documentales.

3.4.2. Descripción de instrumentos

Se utilizo el llamado cuestionario al listado de preguntas, generalmente escritas por el investigador, donde este instrumento nos ayudara a recabar información muy necesaria e importante.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

En primera instancia la data que se obtiene de las técnicas y también de los instrumentos ya mencionados, se tabularan y ordenara para desarrollar el análisis correspondiente.

Ahora mediante una estadística descriptiva, para poder así analizar en base a tablas y frecuencias, gráficos.

También para el análisis de las hipótesis de mi investigación utilizare la prueba de correlación, y todo esto se desarrollará en el programa estadístico SPSS V. 0.25.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

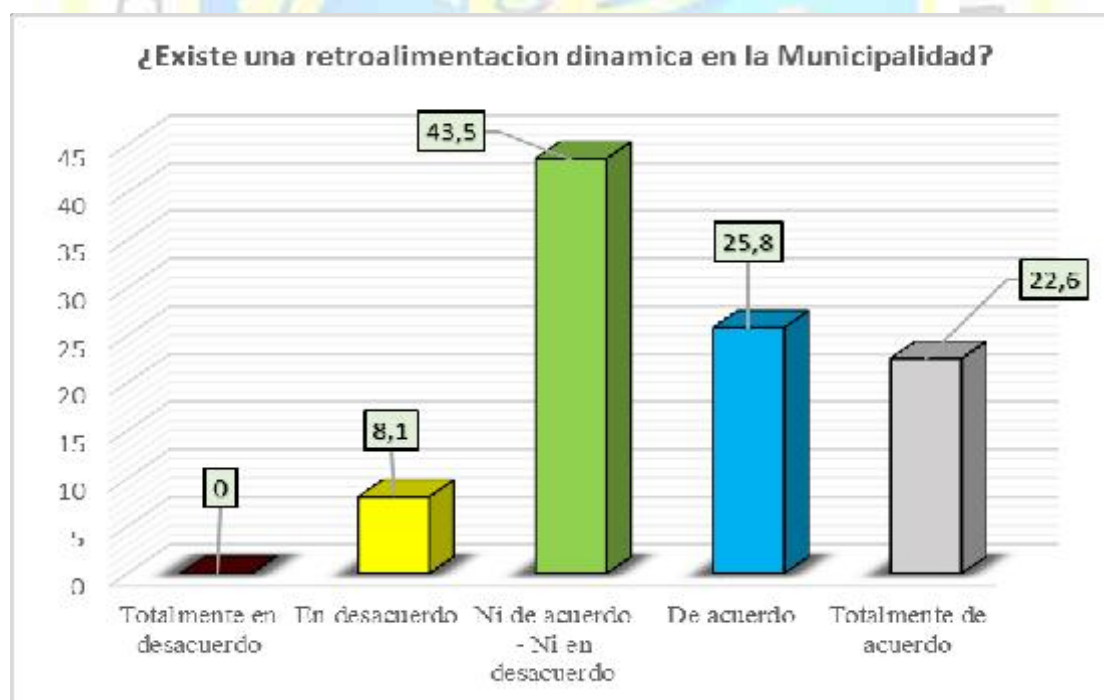
Tabla 1:

¿Existe una retroalimentación dinámica en la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	8,1
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	27	43,5
De acuerdo	16	25,8
Totalmente de acuerdo	14	22,6
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 1:



De la Fig. 1 se denota que un 8.1 % de trabajadores está en desacuerdo cuando mencionan la existencia de una retroalimentación dinámica; el 43.5 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 25.8 % está de acuerdo y el 22.6 % menciona que está totalmente de acuerdo.

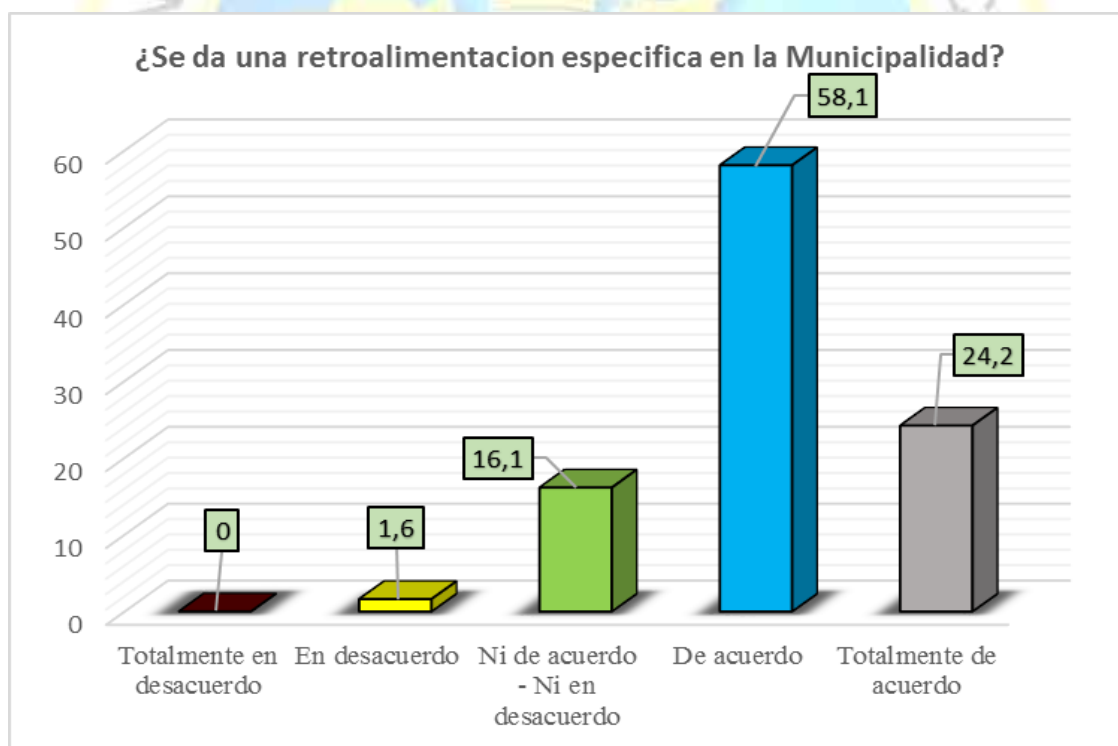
Tabla 2:

¿Se da una retroalimentación específica en la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	1,6
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	10	16,1
De acuerdo	36	58,1
Totalmente de acuerdo	15	24,2
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 2:



La Fig. 2 se muestra que un 1.6 % de trabajadores está en desacuerdo cuando mencionan la existencia de una retroalimentación específica; el 16.1 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 58.1 % está de acuerdo y el 24.2 % menciona que está totalmente de acuerdo con que si se da la retroalimentación específica.

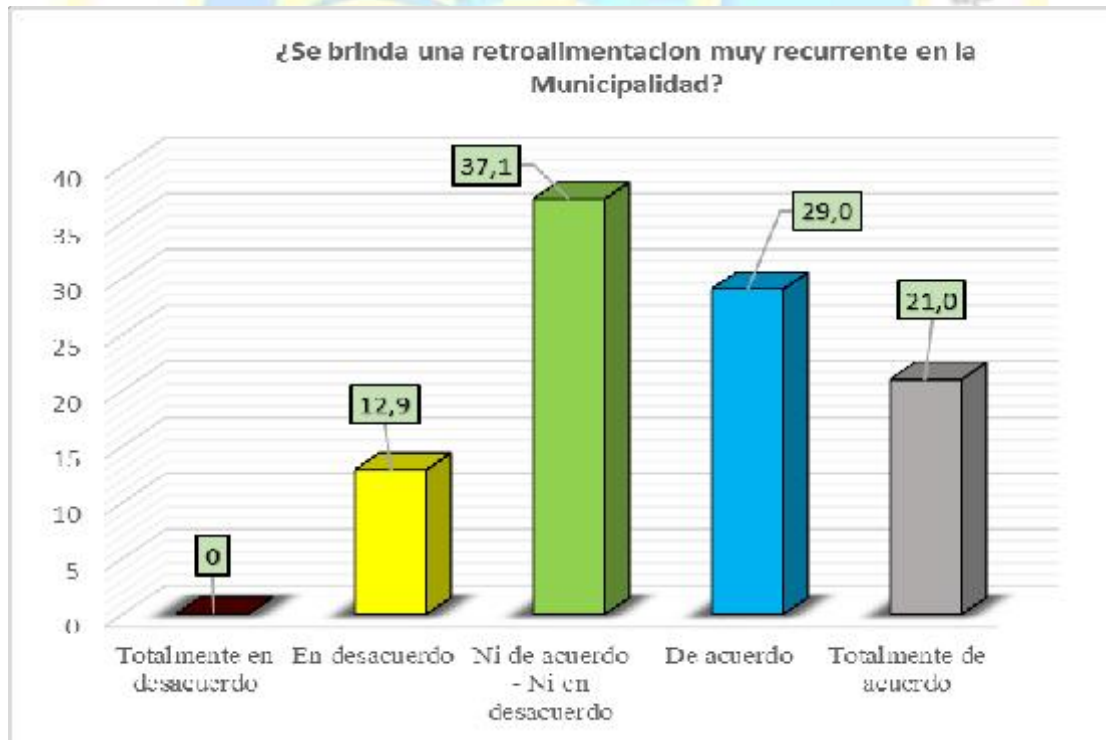
Tabla 3:

¿Se brinda una retroalimentación muy recurrente en la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	8	12,9
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	23	37,1
De acuerdo	18	29,0
Totalmente de acuerdo	13	21,0
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 3:



De la Fig. 3 se muestra que un 12.9 % de trabajadores está en desacuerdo cuando mencionan la existencia de una retroalimentación muy recurrente; el 37.1 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 29 % está de acuerdo y el 21 % menciona que está totalmente de acuerdo con que si se da la retroalimentación muy recurrente.

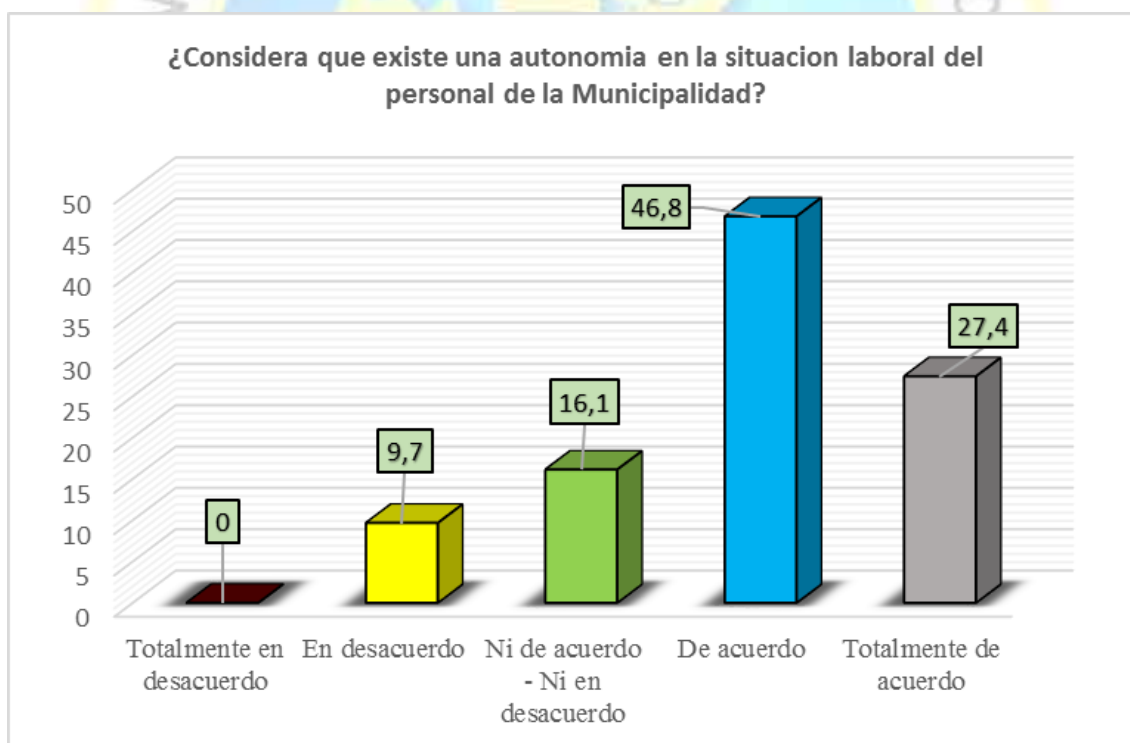
Tabla 4:

¿Considera que existe una autonomía en la situación laboral del personal de la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	9,7
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	10	16,1
De acuerdo	29	46,8
Totalmente de acuerdo	17	27,4
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 4:



La Fig. 4 se muestra que un 9.7 % de trabajadores está en desacuerdo cuando mencionan la existencia de autonomía en su situación laboral; el 16.1 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 46.8 % está de acuerdo y el 27.4 % menciona que está totalmente de acuerdo cuando se menciona la autonomía en el trabajo.

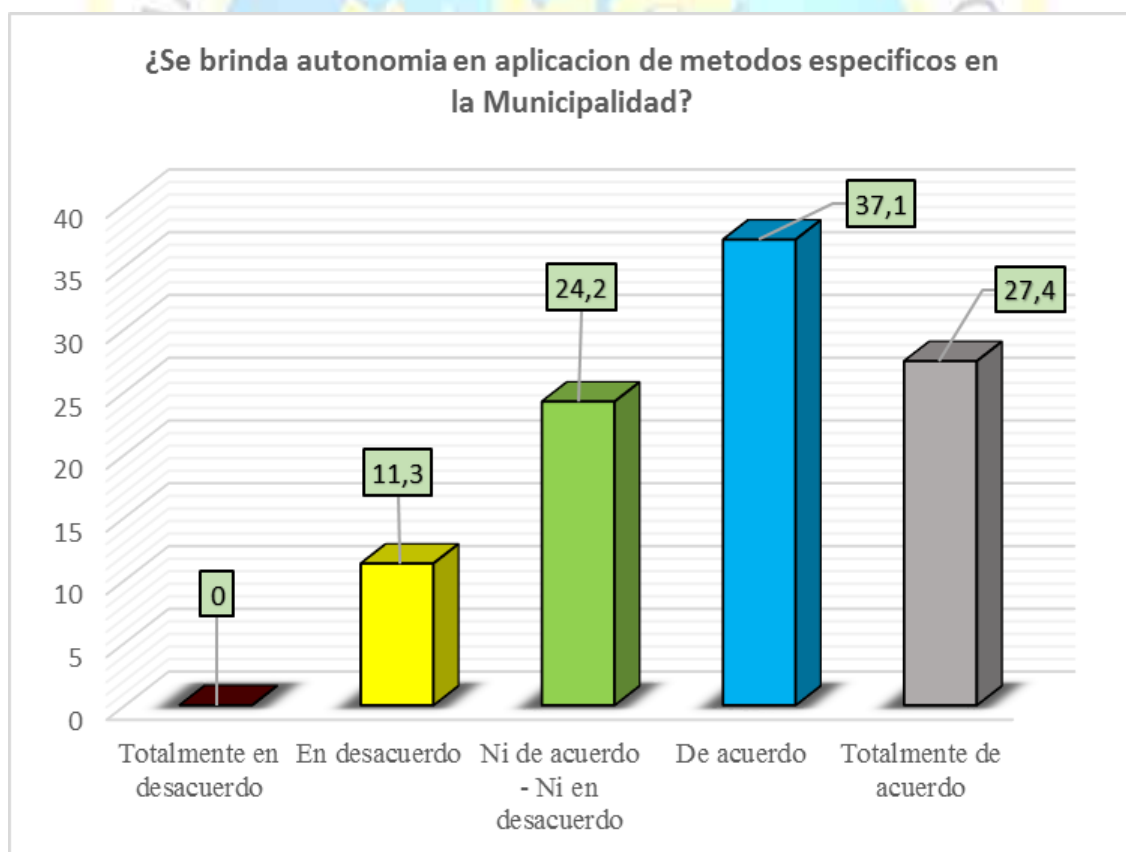
Tabla 5:

¿Se brinda autonomía en aplicación de métodos específicos en la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	7	11,3
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	15	24,2
De acuerdo	23	37,1
Totalmente de acuerdo	17	27,4
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 5:



De la Fig. 5 se muestra que un 11.3 % de trabajadores está en desacuerdo cuando habla de brindar autonomía en aplicación de métodos específicos; el 24.2 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 37.1 % está de acuerdo y el 27.4 % menciona que está totalmente de acuerdo.

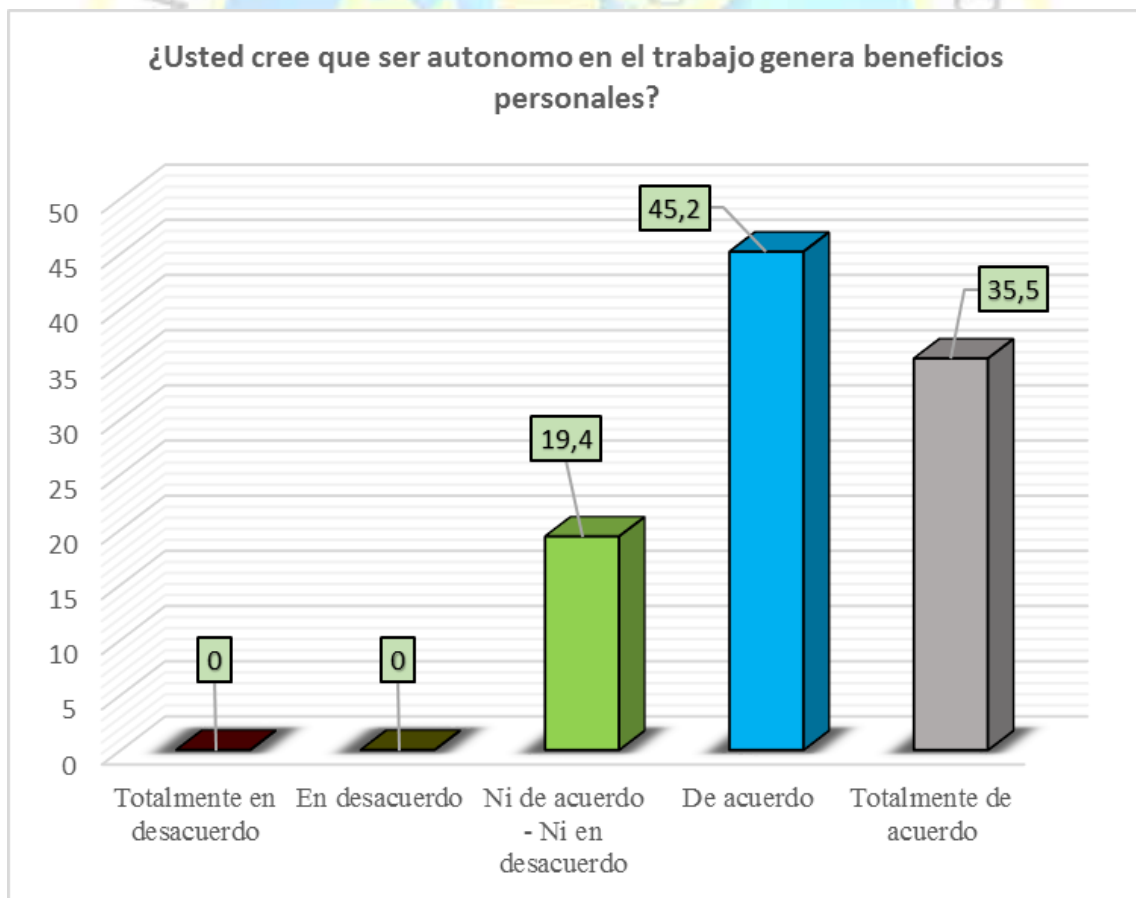
Tabla 6:

¿Usted cree que ser autónomo en el trabajo genera beneficios personales?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	12	19,4
De acuerdo	28	45,2
Totalmente de acuerdo	22	35,5
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 6:



La Fig. 6 se muestra que un 19.4 % menciona que no está ni de acuerdo - ni en desacuerdo en que ser autónomo genera beneficios personales; el 45.2 % menciona que está de acuerdo y el 35.5 % que está totalmente de acuerdo con esta pregunta en mención.

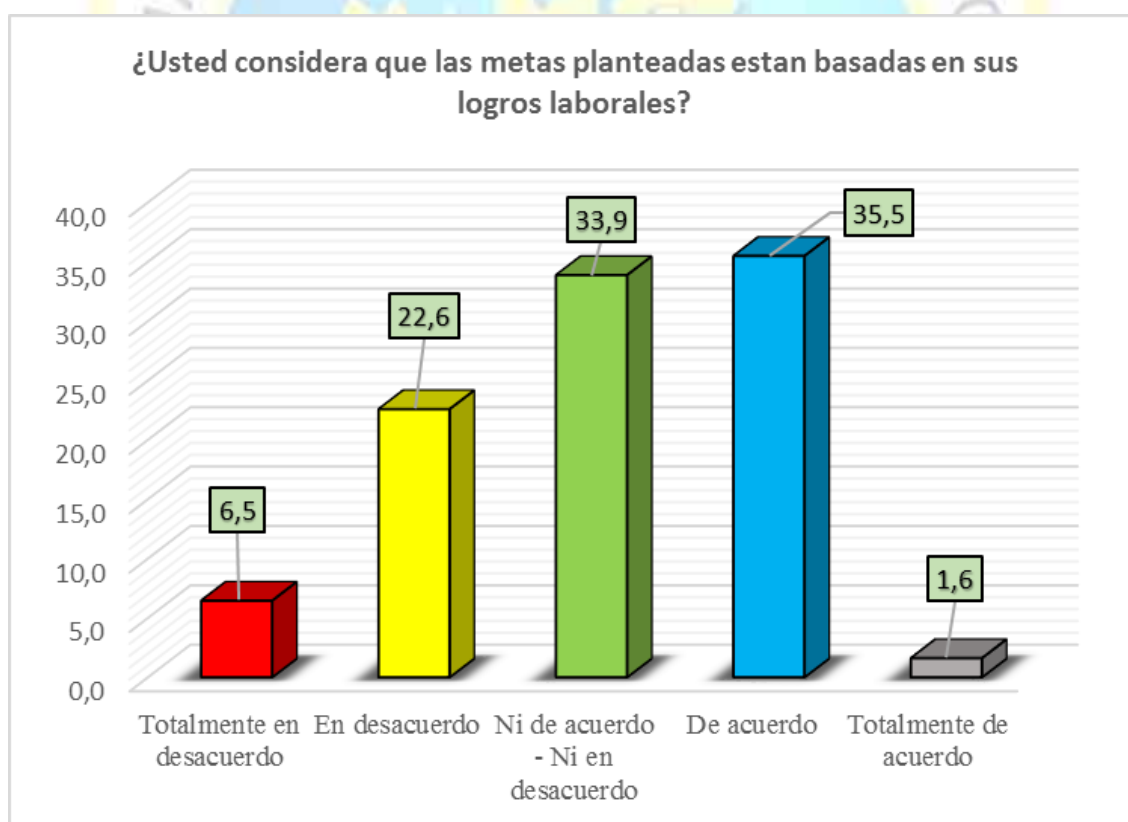
Tabla 7:

¿Usted considera que las metas planteadas están basadas en sus logros laborales?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	6,5
En desacuerdo	14	22,6
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	21	33,9
De acuerdo	22	35,5
Totalmente de acuerdo	1	1,6
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 7:



La Fig. 7 nos muestra que un 6.5 % está totalmente en desacuerdo cuando se menciona que las metas planteadas están en base a los logros obtenidos; el 22.6 % de trabajadores está en desacuerdo; el 33.9 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 35.5 % está de acuerdo y el 1.6 % menciona que está totalmente de acuerdo.

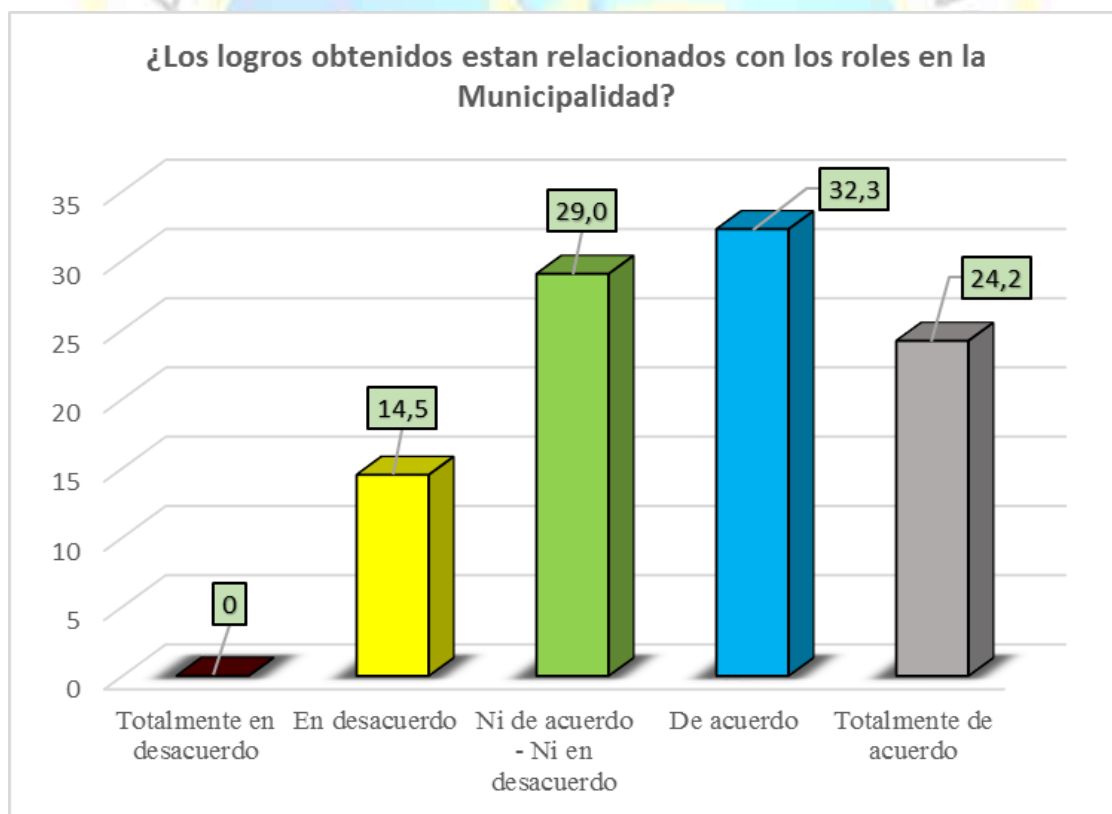
Tabla 8:

¿Los logros obtenidos están relacionados con los roles en la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	9	14,5
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	18	29,0
De acuerdo	20	32,3
Totalmente de acuerdo	15	24,2
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 8:



La Fig. 8 nos muestra que un 14.5 % está en desacuerdo cuando se menciona que los logros obtenidos están relacionados a los roles; el 29 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 32.3 % está de acuerdo y el 24.2 % menciona que está totalmente de acuerdo cuando se dice que estos logros obtenidos están basados a los roles del trabajo.

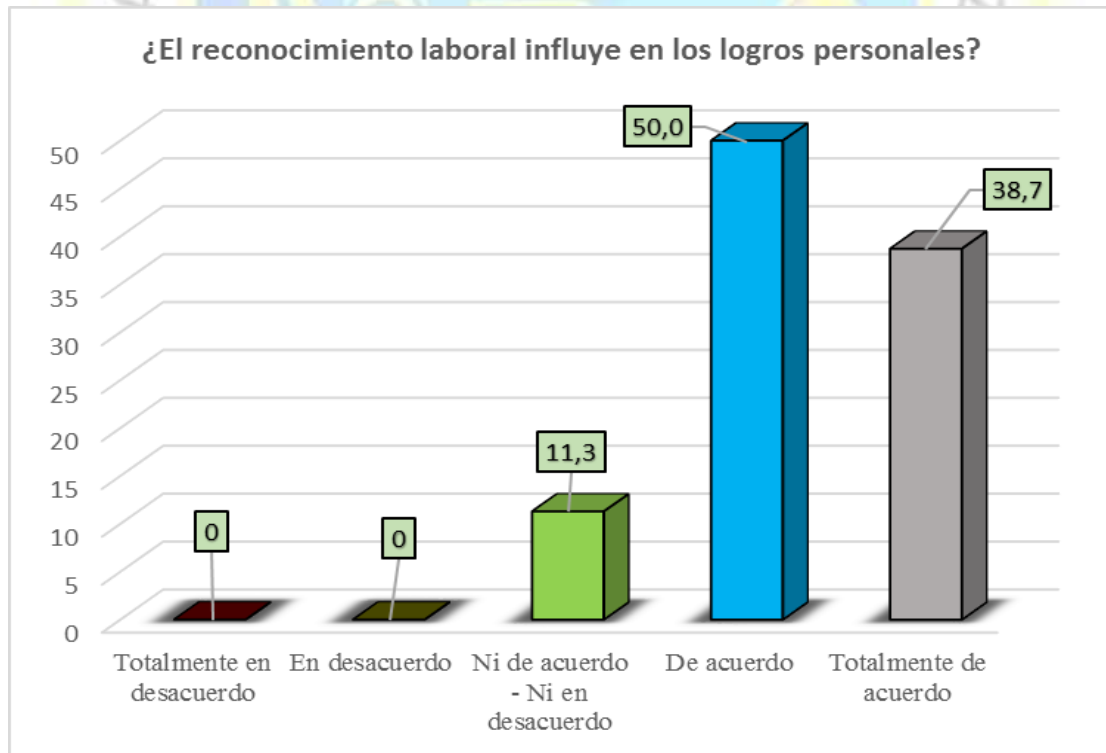
Tabla 9:

¿El reconocimiento laboral influye en los logros personales?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	7	11,3
De acuerdo	31	50,0
Totalmente de acuerdo	24	38,7
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 9:



La Fig. 9 nos muestra que un 11.3 % está que ni de acuerdo – ni en desacuerdo cuando se menciona que el reconocimiento dentro del trabajo influye en los logros personales; el 50 % está de acuerdo y el 38.7 % menciona que está totalmente de acuerdo.

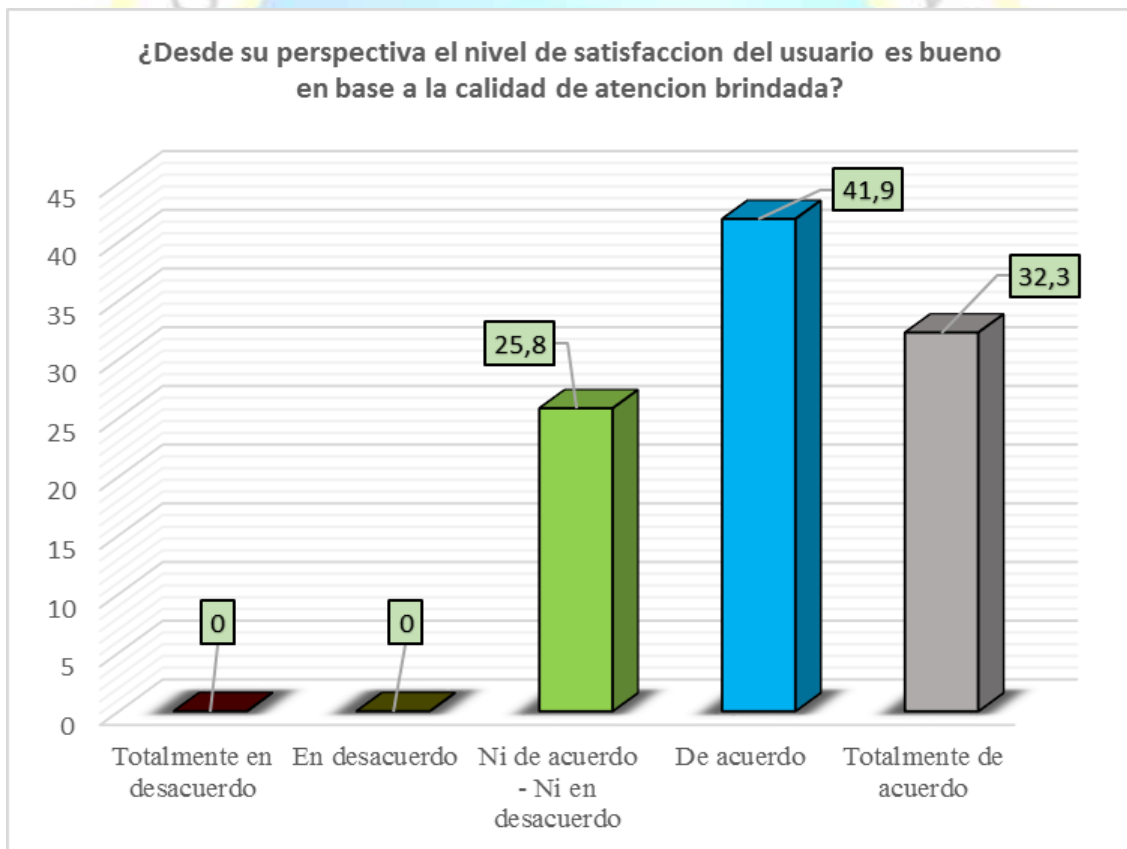
Tabla 10:

¿Desde su perspectiva el nivel de satisfacción es bueno en base a la calidad de atención brindada dentro de la municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	16	25,8
De acuerdo	26	41,9
Totalmente de acuerdo	20	32,3
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 10:



De la Fig. 10 nos muestra que un 25.8 % está ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 41.9 % está de acuerdo y el 32.3 % menciona que está totalmente de acuerdo.

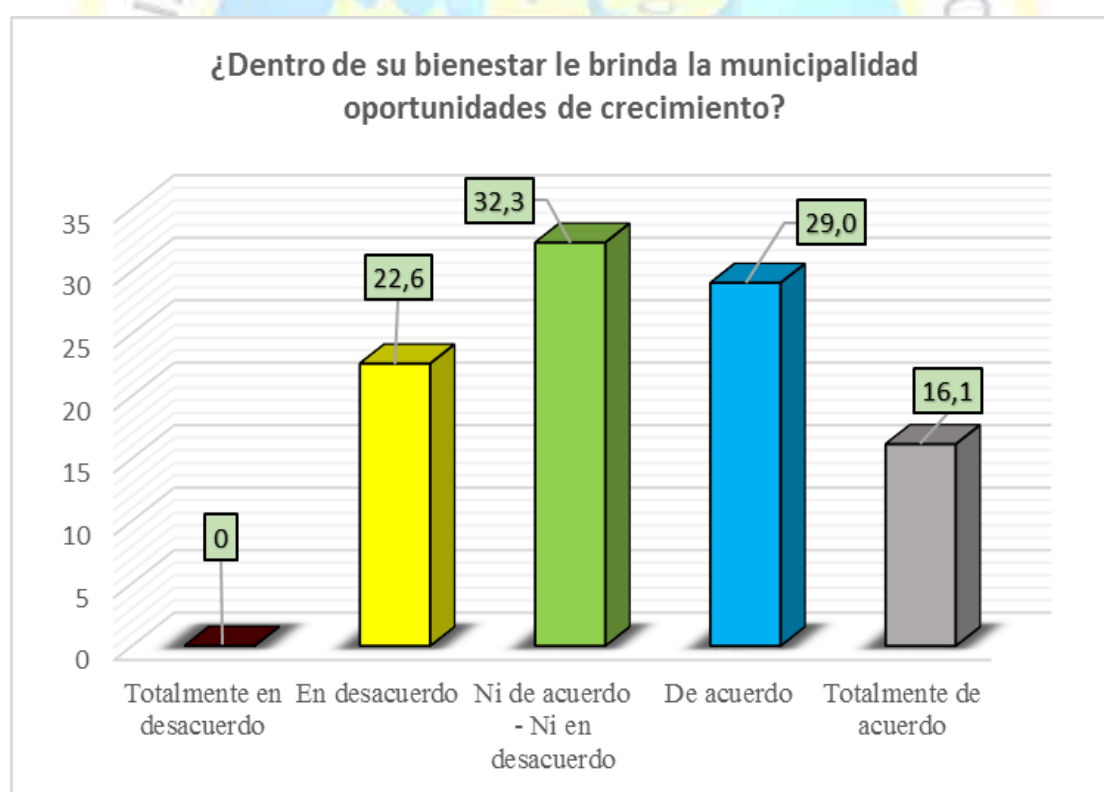
Tabla 11:

¿Dentro de su bienestar le brinda la municipalidad oportunidades de crecimiento?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	14	22,6
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	20	32,3
De acuerdo	18	29,0
Totalmente de acuerdo	10	16,1
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 11:



La Fig. 11 nos muestra que un 22,6 % está en desacuerdo cuando se menciona que la municipalidad le brinda oportunidades de crecimiento; el 32,3 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 29 % está de acuerdo y el 16,1 % menciona su total acuerdo.

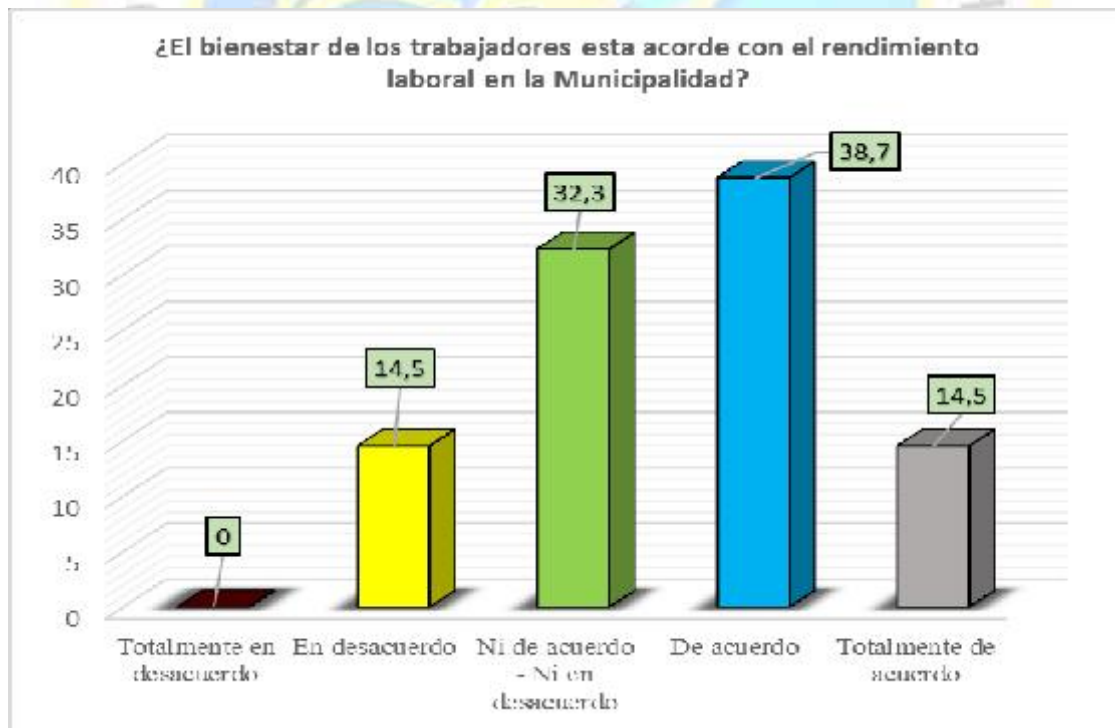
Tabla 12:

¿El bienestar del trabajador está acorde con el rendimiento laboral en la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	9	14,5
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	20	32,3
De acuerdo	24	38,7
Totalmente de acuerdo	9	14,5
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 12:



De la Fig. 12 nos muestra que un 14.5 % de trabajadores está en desacuerdo cuando se menciona que el bienestar de los trabajadores está acorde con su rendimiento en el trabajo; el 32.3 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 38.7 % está de acuerdo y el 14.5 % menciona que está totalmente de acuerdo.

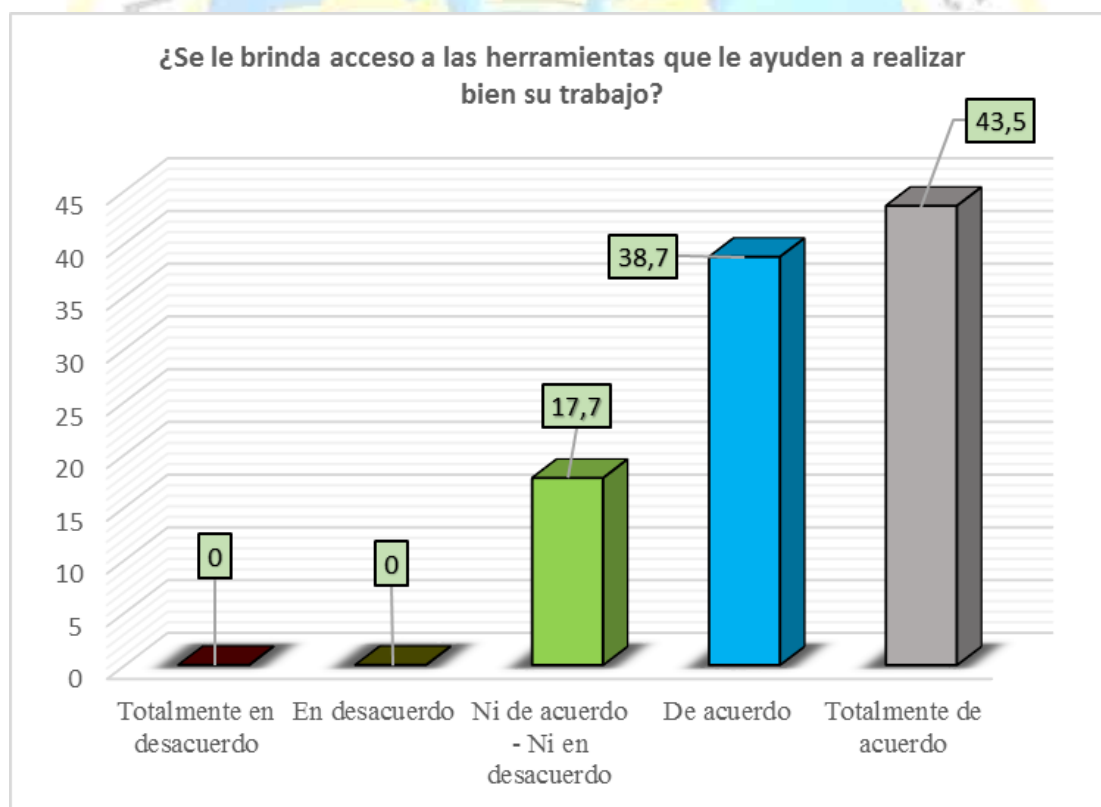
Tabla 13:

¿Se le brinda acceso a las herramientas que le ayuden a realizar bien su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	11	17,7
De acuerdo	24	38,7
Totalmente de acuerdo	27	43,5
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 13:



La Fig. 13 nos muestra que un 17.7 % de trabajadores está ni de acuerdo – ni en desacuerdo cuando se menciona si la municipalidad le brinda acceso a las herramientas que le ayuden a realizar bien su trabajo; el 38.7 % está de acuerdo y el 43.5% menciona que está totalmente de acuerdo.

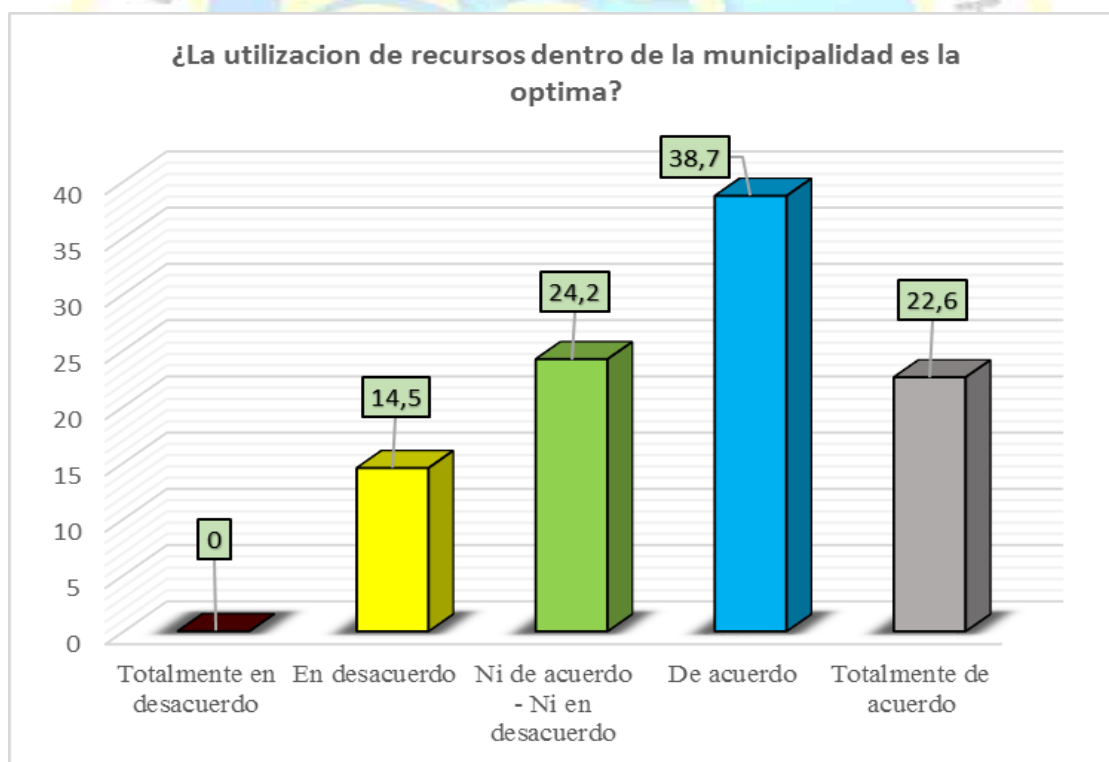
Tabla 14:

¿La utilización de recursos dentro de la municipalidad es la óptima?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	9	14,5
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	15	24,2
De acuerdo	24	38,7
Totalmente de acuerdo	14	22,6
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 14:



De la Fig. 14 nos muestra que un 14.5 % de trabajadores está en desacuerdo cuando se menciona que la utilización de recursos dentro de la municipalidad es la óptima; el 24.2% menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 38.7 % está de acuerdo y el 22.6 % menciona que está totalmente de acuerdo.

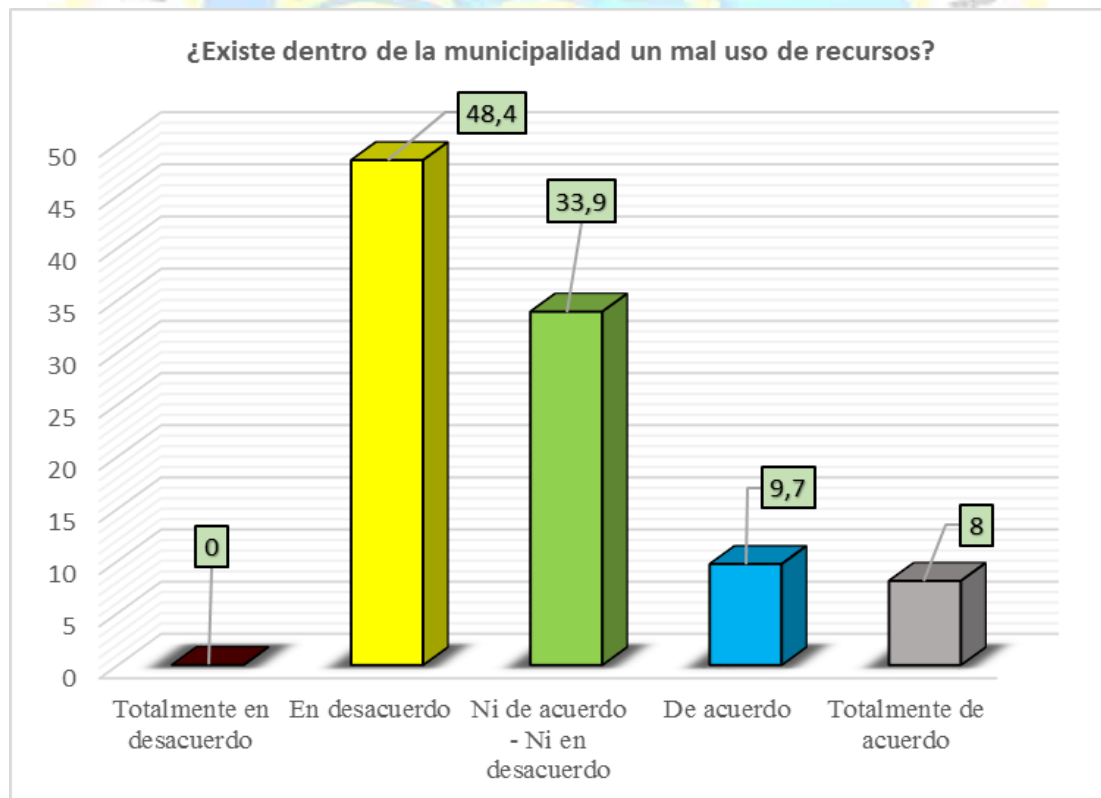
Tabla 15:

¿Existe dentro de la municipalidad un mal uso de recursos?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	30	48,4
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	21	33,9
De acuerdo	6	9,7
Totalmente de acuerdo	5	8
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 15:



De la Fig. 15 nos muestra que un 48.4 % de colaboradores está en desacuerdo que dentro de la municipalidad existe un mal uso de recursos; un 33.9% ni de acuerdo – ni en desacuerdo; el 9.7 % está de acuerdo y el 8 % menciona que está totalmente de acuerdo.

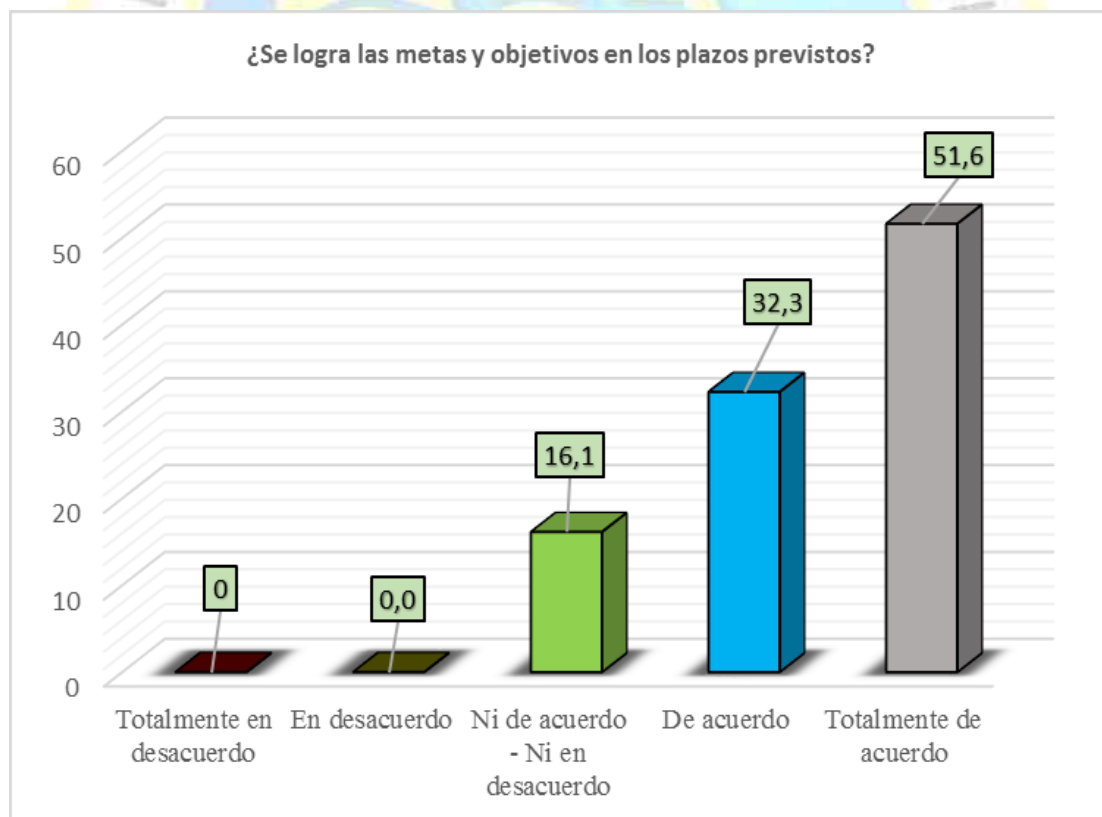
Tabla 16:

¿Se logra las metas y objetivos en los plazos previstos?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	10	16,1
De acuerdo	20	32,3
Totalmente de acuerdo	32	51,6
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 16:



De la Fig. 16 nos muestra que un 16.1 % de trabajadores está ni de acuerdo – ni en desacuerdo cuando se menciona que se logra las metas y objetivos en los plazos previstos; el 32.3 % está de acuerdo y el 51.6 % menciona que está totalmente de acuerdo.

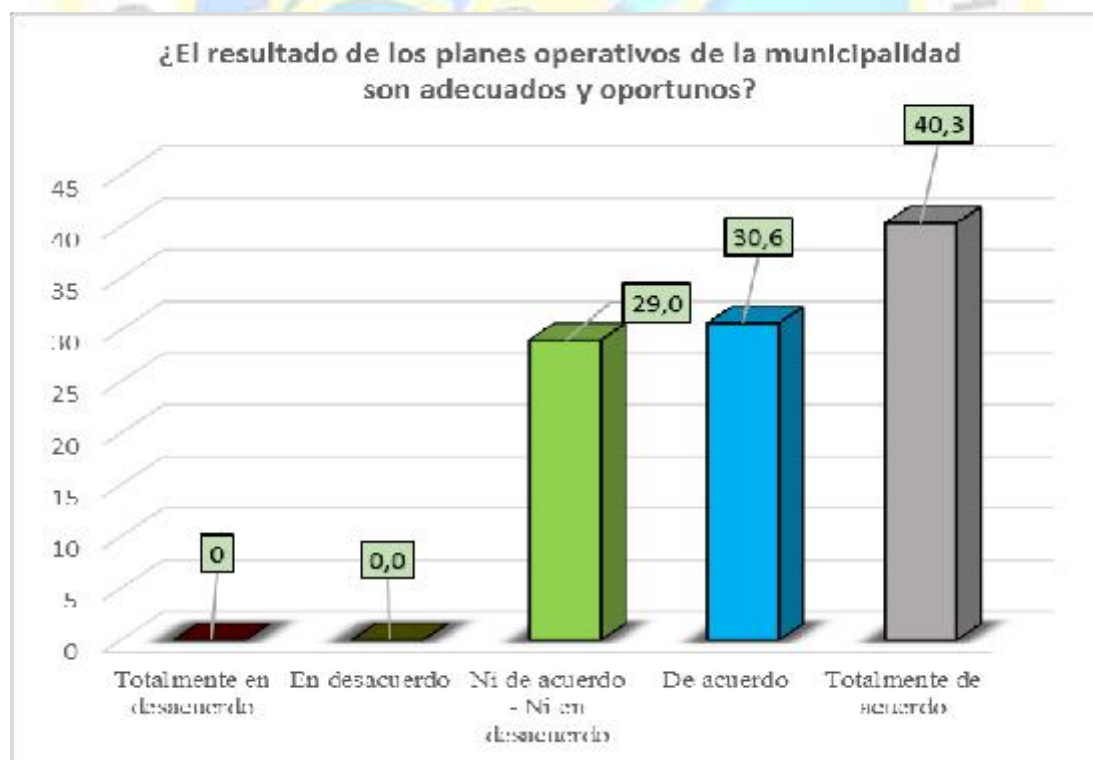
Tabla 17:

¿El resultado de los planes operativos de la municipalidad son adecuados y oportunos?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	18	29,0
De acuerdo	19	30,6
Totalmente de acuerdo	25	40,3
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 17:



De la Fig. 17 nos muestra que un 29% se encuentra ni de acuerdo – ni en desacuerdo con el resultado de los planes operativos de la municipalidad son adecuados y oportunos; el 30,6 % está de acuerdo y el 40.3% menciona que está totalmente de acuerdo con los resultados de los planes operativos.

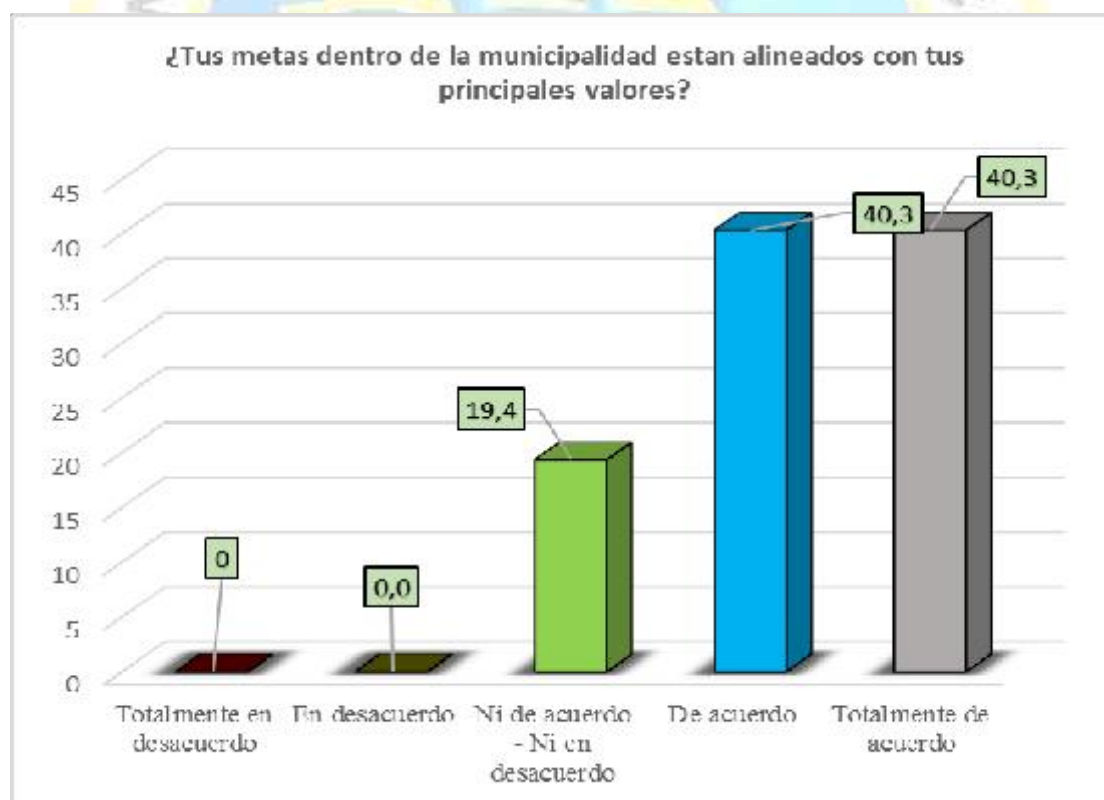
Tabla 18:

¿Tus metas dentro de la municipalidad están alineados con tus principales valores?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo - Ni en desacuerdo	12	19,4
De acuerdo	25	40,3
Totalmente de acuerdo	25	40,3
Total	62	100

Fuente: Cuestionario de trabajadores

Figura 18:



La Fig. 18 nos muestra que el 19.4 % menciona que ni de acuerdo – ni en desacuerdo donde se plantea que las metas dentro de la municipalidad están alineadas con los principales valores del trabajador; el 40.3 % está de acuerdo y el 40.3 % menciona que está totalmente de acuerdo.

4.2. Contrastación de hipótesis:

Hipótesis Específica 1:

La retroalimentación del personal influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca – 2020.

Se propone el siguiente supuesto:

Tabla 19:

Ho: Si el $\chi^2 > 0.05$ la retroalimentación influye significativamente en el rendimiento laboral.

Ha: Si el $\chi^2 < 0.05$ la retroalimentación influye significativamente en el rendimiento laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,560 ^a	4	,007
Razón de verosimilitud	8,439	4	,048
Asociación lineal por lineal	5,761	1	,028
N de casos válidos	62		

a. 4 casillas (20,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

Según la tabla 19, se obtiene una sig. (0.007) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la Ha, donde se denota la influencia de la retroalimentación al rendimiento.

Habiéndose justificado la influencia, queremos saber y precisar el grado de correlación.

Se propone el siguiente supuesto:

Ho: La retroalimentación del personal no se relaciona con el rendimiento laboral.

Ha: La retroalimentación del personal se relaciona con el rendimiento laboral.

Tabla 20:

		Correlaciones		
			Retroalimentación	Rendimiento
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	1,000	,358*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	62	62
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,358*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	62	62

En la tabla 20, el Rho Spearman siendo su significancia de (0.047) menos que nuestro alfa (0.05) se da por concluido rechazar la Ho y así mismo se puede mencionar a un 95 % de confianza que la retroalimentación y el rendimiento laboral se relacionan notablemente, y tiene una correlación del 35.8 %.

Hipótesis Especifica 2:

La autonomía influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca – 2020.

Se propone el siguiente supuesto:

Tabla 21:

H₀: Si $\chi^2 > 0.05$ la autonomía no influye significativamente en el rendimiento laboral.

H_a: Si $\chi^2 < 0.05$ la autonomía influye significativamente en el rendimiento laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,638 ^a	4	,028
Razón de verosimilitud	10,637	4	,024
Asociación lineal por lineal	8,235	1	,002
N de casos válidos	62		

a. 5 casillas (21,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

Según la tabla 21, tenemos sig. (0.028) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la H_a, donde se denota la influencia de la autonomía al rendimiento.

Habiéndose justificado la influencia, queremos saber y precisar el grado de correlación.

Se propone el siguiente supuesto:

Ho: La autonomía no se relaciona con el rendimiento laboral.

Ha: La autonomía se relaciona con el rendimiento laboral.

Tabla 22:

Correlaciones				
			Autonomía	Rendimiento
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	,297*
		Sig. (bilateral)	.	,037
	Rendimiento Laboral	N	62	62
		Coeficiente de correlación	,297*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	62	62

En la tabla 22, el Rho Spearman siendo su significancia de (0.037) menos que nuestro alfa (0.05) se da por concluido rechazar la Ho y así mismo se puede mencionar a un 95 % de confianza que la autonomía y el rendimiento laboral se relacionan notablemente, y tiene una correlación del 29.7%.

Hipótesis Especifica 3:

Los logros influyen significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca – 2020.

Se propone el siguiente supuesto:

Tabla 23:

H₀: Si el $\chi^2 > 0.05$ los logros no influyen significativamente en el rendimiento laboral.

H_a: Si el $\chi^2 < 0.05$ los logros influyen significativamente en el rendimiento laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,140 ^a	4	,031
Razón de verosimilitud	9,854	4	,028
Asociación lineal por lineal	8,231	1	,002
N de casos válidos	62		

a. 5 casillas (20,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

Tenemos la tabla 23, una sig. (0.031) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la H_a, donde se denota la influencia de los logros en el rendimiento.

Habiéndose justificado la influencia, queremos saber y precisar el grado de correlación.

Se propone el siguiente supuesto:

Ho: Los logros no se relacionan con el rendimiento laboral.

Ha: Los logros se relacionan con el rendimiento laboral.

Tabla 24:

		Correlaciones		
			Logros	Rendimiento
Rho de Spearman	Logros	Coeficiente de correlación	1,000	,324*
		Sig. (bilateral)	.	,045
	Rendimiento Laboral	N	62	62
		Coeficiente de correlación	,324*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	62	62

La tabla 24, la Rho Spearman siendo su significancia de (0.045) menos que nuestro alfa (0.05) se da por concluido rechazar la Ho y así mismo se puede mencionar a un 95 % de confianza que los logros y el rendimiento laboral se relacionan notablemente, y tiene una correlación del 32.4%.

Hipótesis General:

La motivación influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca – 2020.

Se propone el siguiente supuesto:

Tabla 25:

H₀: Si $\chi^2 > 0.05$ la motivación no influye significativamente en el rendimiento laboral.

H_a: Si $\chi^2 < 0.05$ la motivación influye significativamente en el rendimiento laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,732 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	13,341	4	,004
Asociación lineal por lineal	12,766	1	,000
N de casos válidos	62		

a. 4 casillas (22,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

La tabla 25, tiene una sig. (0.000) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la H_a, donde se denota la influencia de las dos variables.

Habiéndose justificado la influencia, queremos saber y precisar el grado de correlación.

Se propone el siguiente supuesto:

Ho: La motivacion no se relacionan con el rendimiento laboral.

Ha: La motivacion se relacionan con el rendimiento laboral.

Tabla 26:

Correlaciones			
		Motivacion	Rendimiento
Rho de Spearman	Motivacion	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,387**
		N	62
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,387**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	62

La tabla 26, la Rho Spearman siendo su significancia de (0.000) menos que nuestro alfa (0.05) se da por concluido rechazar la Ho y así mismo se puede mencionar a un 99 % de confianza que la motivacion y el rendimiento laboral se relacionan notablemente, se tiene una correlación del 38.7%.

CAPITULO V. DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Dada mis conclusiones obtenidas lo comparare con otras investigaciones para tener un respaldo tal como Sum, M. (2015) desarrollo, “*La Motivación y desempeño laboral de la zona 1 de Quetzaltenango*”. Como fin principal se trató de ver la desmotivación que tenían los trabajadores, donde como muestra se obtuvo 34 personas del área administrativa, el tipo de investigación fue descriptiva, donde para medir la motivación se utilizó una prueba psicométrica y así mismo para el rendimiento laboral una encuesta, donde como resultado se obtuvo la influencia de la motivación al desempeño es alto.

A esto hago mención la hipótesis 1 donde se obtiene una sig. (0.007) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la H_a , donde se denota la influencia de la retroalimentación al rendimiento laboral todo esto en mención a la prueba chi cuadrada y asimismo, con la prueba Rho Spearman siendo su significancia de (0.047) menos que nuestro alfa (0.05) se da por concluido rechazar la H_0 y así mismo se puede mencionar a un 95 % de confianza que la retroalimentación y el rendimiento laboral se relacionan notablemente, tuvo una correlación del 35.8 %.

Por otro lado, tenemos a Enríquez, P. (2015) “*Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de visión*”. Como meta principal se tuvo la medición del nivel del desempeño de los colaboradores en base a la motivación, la investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, asimismo se tuvo una población conformada por 164 colaboradores la cual fue una muestra censal. Como resultado se obtuvo en base al grado de motivación crece de un nivel bueno a excelente y para el desempeño de los colaboradores se ubican en un nivel de muy bueno – excelente.

Comparándolo con mi Hipótesis General se obtiene se obtiene una sig. (0.000) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la H_a , donde se denota la influencia de mis variables en el estadístico de chi cuadrado. Asimismo, midiendo la

correlación existente la prueba Rho Spearman siendo su significancia de (0.000) menos que nuestro alfa (0.05) se da por concluido rechazar la Ho y así mismo se puede mencionar a un 99 % de confianza que se relacionan notablemente, se concluye que existe una correlación positiva del 38.7%.

Por último, mencionamos a García, S. (2019) “Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal administrativo de la UR- Huancayo”. Menciona como meta principal dar soluciones viables y sistematizadas en fin de la mejora del rendimiento, se tuvo una población de 40 colaboradores de la universidad. El tipo de investigación es correlacional y a su vez se utilizó una regresión lineal simple para medir la motivación, así mismo las conclusiones determinan la influencia de sus variables.

Donde lo contraste con mi hipótesis específica 3 se obtiene como resultado con la prueba chi cuadrada una sig. (0.031) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la Ha, donde se denota la influencia de los logros en el rendimiento laboral y midiendo el grado de relación la prueba Rho Spearman siendo su significancia de (0.045) menos que nuestro alfa (0.05) se da por concluido rechazar la Ho y así mismo se puede mencionar a un 95 % de confianza que los logros y el rendimiento laboral se relacionan notablemente, se concluye que existe una correlación positiva del 32.4 %.

5.2. Conclusiones

Hipótesis General, tiene sig. (0.000) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la Ha, donde se denota la influencia de las variables, con una relación positiva de 38.7 %.

La Hipótesis Especifica 1, tiene una sig. (0.007) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la Ha, donde se denota la influencia de la retroalimentación en el rendimiento, con una relación positiva de 35.8%.

La Hipótesis Especifica 2, tiene una sig. (0.028) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la Ha, donde se denota la influencia de la autonomía en el rendimiento, con una relación positiva de 29.7%.

La Hipótesis Especifica 3, tiene una sig. (0.031) la cual es más baja que nuestro alfa (0.05), por lo tanto, aceptamos la Ha, donde se denota la influencia de los logros en el rendimiento laboral, con una relación positiva de 32.4% entre los logros y el rendimiento laboral.

5.3. Recomendaciones

Se aconseja emplear políticas para la motivación y el incentivo monetario, también capacitaciones integrales con el objetivo de mejorar los trabajos dentro de la municipalidad.

Con respecto a los jefes, mejorar el trato y establecer roles gerenciales.

Es recomendable mediante talleres, seminarios o capacitaciones impulsar saberes sobre la motivación y desarrollar diferentes capacidades para el buen desempeño de los trabajadores e impulsar su desenvolvimiento.

Mejorar el clima y ambiente laboral dentro de la municipalidad, para así generar confianza entre colaboradores y jefes. Se debe fomentar la sociabilidad.

Mediante evaluaciones paulatinas a los colaboradores se pueden identificar algún problema que se pueda estar suscitando dentro de la municipalidad o exteriores, así conocer un poco más la desmotivación del personal.

CAPITULO VI. FUENTES DE INFORMACION

6.1. Fuentes Bibliográficas

- Arjona, A. (2011). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. México: universidad nacional autónoma de México.
- Arias, F (2001). Administracion de recursos humanos para el alto desempeño. Sexta Edicion. Mexico, D.F; Editorial Trillas, S.A
- Bohórquez (2004) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones superior públicas. Obtenido de Dialnet [InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf](#)
- Cubas, N. (2016) La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la IE-ADEU SAC- Chiclayo.
- Chieh-Peng, L., (2011). Modeling job effectiveness and its antecedents from a social capital perspective: A survey of virtual teams within business organizations. *Computers in Human Behavior.*, vol. 27, no. 2, pp. 915–923
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición, McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración en los nuevos tiempos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Mexico, D.F.
- Chiavenato, I. (2015). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL LA DINAMICA DEL EXITO EN LAS ORGANIZACIONES* (Tercera ed.). Mexico,D.F.: MxGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Enríquez, (2015) “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de visión en MEXICO.

- García, S. (2019) “Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal administrativo de la UR- Huancayo Franklin Rosevelt.
- Guro (2005) la retroalimentación y la motivación, un estudio sobre la posible aplicación de estrategias de retroalimentación del deporte.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Hellriegel, J (2009) Administración. Un enfoque basado en competencias. México: CENGAGE Learning, 11ª Edición
- Keith (2014) Comportamiento Humano. 3a. Ed. Mc. Graw. Hill. México.
- Koontz H. y Weihrich H. (2004) Administración una perspectiva global. 12ª Edición, McGraw-Hill Interamericana.
- Navarrete, F. (2005). Calidad de vida laboral. Revista de la Universidad del Valle de Atemajac.
- Quijano (2006) Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona 1era. Edición.
- Ross, D. (2013). Administración de personal y del desempeño (Primera ed.). México: Trillas, S.A. de C.V.
- Robbins S. y Coulter M (2005). Administración, Octava edición.
- Sanin, J. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. España: Universidad Jaume.
- Sampieri, R. H. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- Sánchez, S. (2017). “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud Huayrona”.
- Sum, (2015). Motivación y Desempeño Laboral, zona 1 de Quetzaltenango. Quetzaltenango.
- Werther, W. y Davis, K. (1993) Administración de personal y recurso humano. McGraw Hill: México.

William B. Werther y Keith Davis. (2008). Administración de Recursos Humanos de las Empresas el capital humano de las empresas (Sexta ed.). Mexico,D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

6.2. Fuentes Electrónicas

Andrade, S. (2005). Diccionario de economía (3ra. ed.). México: Ed. Andrade.
Recuperado el 7 de noviembre 2016, de
<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>

Martínez (2012). Importancia del área de gestión humana para la empresa. Recuperado:
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/importancia-del-rrhh-en-las-empresas/>

Mazariegos (2015). Satisfacción laboral y productividad. Recuperado de:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Osiq_c6KU7wJ:sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Newstrom (2011). La Motivación Laboral: Recuperado de:
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>

Orozco (2013). Motivación Laboral en la Empresa de Servicios. Recuperado de:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CI9XDIs4CwJ:repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6269/1/TESIS%2520FINAL.doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Oca, I. (2011). Competencias Conversacionales en la Gerencia Actual. Curso en línea.
Disponible: <http://www.mailxmail.com/curso-competenciasconversacionalesgerenciaactual/retroalimentación-comunicacional>

Soriano; Flores & Rodríguez (2012). El clima organizacional. Recuperado de:
<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/introduccion-al-clima-organizacional.htm>

Smith, E. (2016). What Is Employee Autonomy? Houston Chronicle. Recuperado de http://smallbusiness.chron.com/employee-autonomy-20930.html?__hstc

Tejedor (2014). Clima organizacional Laboral y Motivación Recuperado de: <http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>

Vásquez (2007) Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores del área de bodega de Bofasa.

Recuperado: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortix/2007/Vasquez-Jeimy.pdf>



ANEXOS

Cuestionario

MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA-2020.



Estimado colaborador; previo cordiales saludos, solicito su apoyo en brindar información para el proyecto de tesis Motivacion y su influencia en el rendimiento laboral, es importante mencionar que los datos serán analizados de manera conjunta con todos los demás colaboradores de la municipalidad. Gracias

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

#	Interrogantes	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
1	¿Existe una retroalimentación dinámica en la municipalidad?					
2	¿Se da una retroalimentación específica en la municipalidad?					
3	¿Se brinda una retroalimentación muy recurrente en la municipalidad?					
4	¿Considera que existe una autonomía en la situación laboral del personal de la municipalidad?					
5	¿Se brinda autonomía en aplicación de métodos específicos en la municipalidad?					
6	¿Usted cree que ser autónomo en el trabajo genera beneficios personales?					
7	¿Usted considera que las metas planteadas están basadas en sus logros laborales?					
8	¿Los logros obtenidos están relacionados con los roles en la municipalidad?					
9	¿El reconocimiento laboral influye en los logros personales?					
10	¿Desde su perspectiva el nivel de satisfacción del usuario es bueno en base a la calidad de atención brindada dentro de la municipalidad?					
11	¿Dentro de su bienestar le brinda la municipalidad oportunidades de crecimiento?					
12	¿El bienestar de los trabajadores están acorde con el rendimiento laboral en la municipalidad?					
13	¿Se te brinda acceso a las herramientas que le ayuden a realizar bien su trabajo?					
14	¿La utilización de recursos dentro de la municipalidad es la óptima?					
15	¿Existe dentro de la municipalidad un mal uso de recursos?					
16	¿Se logra las metas y objetivos en los plazos previstos?					
17	¿El resultado de los planes operativos de la municipalidad son adecuados y oportunos?					
18	¿Tus metas dentro de la municipalidad están alineados con tus principales valores?					

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿De qué modo la motivación influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca - 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar si la motivación influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca – 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>La motivación influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca-2020.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X)</p> <p>Motivacion Laboral</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y)</p> <p>Rendimiento Laboral</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>¿De qué modo la retroalimentación influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca - 2020?</p> <p>¿De qué modo la autonomía influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca - 2020?</p> <p>¿De qué modo los logros influyen en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca - 2020?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar si la retroalimentación influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca – 2020.</p> <p>Determinar si la autonomía influye en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca – 2020.</p> <p>Identificar si los logros influyen en el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Pativilca – 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS SECUNDARIA</p> <p>La retroalimentación del personal influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca-2020.</p> <p>La autonomía influye significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca-2020.</p> <p>Los logros influyen significativamente en el rendimiento laboral, Municipalidad Distrital de Pativilca-2020.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>62 trabajadores de la Municipalidad distrital de Pativilca.</p> <p>MUESTRA</p> <p>62 trabajadores de la Municipalidad distrital de Pativilca.</p>

Fotografías Del Recojo De Información







