



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y productividad laboral en los trabajadores de
las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote
2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jorge Luis, ZAVALETA AZABACHE

ASESOR:

Dra. Patricia del Rocio Chávarry Ysla

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

Perú-2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg.
Presidente

Mg.
Secretario

Dra. Patricia del Rocio Chávarry Ysla
Vocal

DEDICATORIA

Mi Agradecimiento la dedico a mi familia que gracias a su apoyo y sacrificio pude concluir mi objetivo trazado.

A mí amada madre Victoria por su dedicación y confianza en la construcción de mi vida profesional, en los valores y enseñanzas que ha inculcado a lo largo de mi vida.

A mí querida esposa Selena por el impulso y apoyo constante que me brindo durante toda mi carrera.

A todo el resto de familia que me han ayudado en este proceso.

Jorge Luis

AGRADECIMIENTO:

Esta tesis ha sido posible gracias a la Mg. Sc. Patricia del Rocio Chávarry Ysla, mi profesora y asesora de la Universidad César Vallejo por brindarme su apoyo y guiarme en la elaboración de este proyecto y a la universidad en general por todos los conocimientos que me ha sido otorgado.

El autor

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Jorge Luis, ZAVALETA AZABACHE con DNI N° 32913342, estudiante del programa de Maestría de la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo, hago presente mi participación con la tesis titulada.

“Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de las Dependencias Policiales de Distrito de Nuevo Chimbote 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, septiembre del 2017

Jorge Luis Zavaleta Azabache

DNI N° 32913342

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017.”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	35
1.1. Realidad problemática	35
1.2. Trabajos previos	37
1.3. Teorías relacionadas con el tema	42
1.4. Formulación del problema	50
1.5. Justificación del estudio	50
1.6. Hipótesis	51
1.7. Objetivos	53
II. MÉTODO	55
2.1. Diseño de investigación	55
2.2. Variables, operacionalización	56
2.3. Población y muestra	58
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	59
2.6. Aspectos éticos	60
III. RESULTADOS	63
IV. DISCUSIÓN	76
V. CONCLUSIONES	81

VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS	87
ANEXOS	
Anexo 1: Instrumentos	90
Ficha técnica de los instrumentos	92
Validez de los instrumentos	98
Confiabilidad de los instrumentos	104
Anexo 2: Matriz de consistencia	114
Anexo 3: Otros	
Base de datos	

RESUMEN

La investigación titulada “Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de las Dependencias Policiales de Distrito de Nuevo Chimbote 2017” fue elaborada conforme a la línea de investigación denominada Administración del Talento Humano, además del esquema de la UCV. El informe de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote 2017. El tipo de estudio utilizado fue un diseño No Experimental. La muestra estuvo integrada por 50 efectivos que laboran en las diferentes áreas de las dependencias policiales del Distrito de Nuevo Chimbote. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario estructurado como instrumento para medir las variables. Los datos adquiridos se desarrollaron a través de la estadística descriptiva haciendo uso del programa SPSS versión 22.0. Los resultados permitieron determinar que no existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los agentes de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote de ese modo quedó aceptada la hipótesis nula.

Palabras clave: Productividad, Productividad Laboral, Motivación.

ABSTRACT

The research entitled "Motivation and Labor Productivity in the Workers of the District Police Offices of Nuevo Chimbote 2017" was elaborated according to the research line called Administration of Human Talent, in addition to the scheme of the UCV. The research report had as objective to determine the relationship between motivation and labor productivity in the workers of the police departments of the district of new Chimbote 2017. The type of study used was a Non-Experimental design. The sample consisted of 50 personnel working in the different areas of the police units of the District of Nuevo Chimbote. The survey was used as a technique and the structured questionnaire was used as an instrument to measure the variables. The acquired data was developed through the descriptive statistics that makes use of the program SPSS version 22.0. The results allowed to determine that there is no significant relationship between the motivation and the labor productivity of the agents of the police departments of the district of Nuevo Chimbote, thus accepting the null hypothesis.

Key words: Productivity, Labor Productivity, Motivation.

CAPITULO I
INTRODUCCION

I. INTRODUCCION

En esta etapa o periodo de la globalización en donde las competencias extremas se vienen desarrollando en todas las actividades diarias propias de las personas u organizaciones laborales es evidente y necesario que uno de los problemas propios en una organización es el factor humano de quien depende que dichos entes puedan cumplir con sus metas u objetivos trazados., motivo por lo cual es fundamental como el trabajador como parte del engranaje principal de una organización sea estimulado y motivado con la finalidad de alcanzar escalas favorables en su rendimiento laboral, motivo por lo cual es necesario evaluar los niveles de complejidad entre estas dos variables razón de la presente investigación, que tiene la finalidad de viabilizar y aportar medios alternativos que permitan incrementar de manera positiva en el desempeño laboral que vienen desarrollando los efectivos policiales que laboran en las diferentes dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote. En términos simples de la motivación dependerá de cómo el trabajador se auto estimule y de cómo la organización de una manera equitativa y de acuerdo a las actividades propias que la persona desempeña consigan motivarlo, teniendo presente su respectiva realidad problemática, costumbres, usos y otras que se puedan enmarcar que favorezcan al desarrollo de su actividad laboral y por lo cual deberá contar con la comodidad propia que le pueda brindar su organización laboral.

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional, en el país de Colombia existen realidades que no son ajenas a la nuestra y por eso vemos que su Policía con una trayectoria de 123 años, como toda organización ha venido evolucionando y buscando la superación a través de nuevas filosofías y por ende dándole prioridad al Recurso Humano. Siendo por ello que se viene priorizando una innovación para satisfacer de forma más efectiva las necesidades de la población colombiana.

Por lo cual se encuentran trabajando y maximizando sus esfuerzos en el desarrollo del talento humano con el fin de minimizar la desmotivación del personal. En consecuencia la Policía viene implementando programas

Motivadores para que mejore la calidad de vida de sus integrantes y efectivizar el Talento Humano en sus programas por Competencias.

A nivel nacional las comisarías de la Policía Nacional del Perú mantienen su ámbito jurisdiccional relacionado a la competencia de la función policial a realizar, pese a que estas por lo general cuentan con una infraestructura deficiente, escaso personal y recurso logístico, lo cual viene generando a que las personas que concurren a dichas instalaciones no sean atendidas oportunamente, además el personal tiene bajos salarios, rigidez en los horarios de trabajo. Todos estos factores conllevan a un funcionamiento no adecuado y un deficiente servicio policial.

A nivel regional la Dirección de la Policía Nacional del Perú emplea cursos de capacitación y proyectos con el objeto de solidificar sus habilidades y resolver las falencias que se dan en el factor humano además de tratar de motivar al personal y este consiga desempeñarse satisfactoriamente. Para incrementar el nivel de efectividad del personal policial es necesario implementar acciones concretas con el objetivo de revertir la percepción ciudadana que hasta ahora es negativa.

A nivel local diremos que en las comisarías PNP, dentro de sus actividades que realizan se encuentran enfocadas en la jurisdicción del Distrito de Nuevo Chimbote, los trabajadores aseguran diversos problemas ante la falta de una política clara de preocupación para las personas que laboran en esta institución pública, su finalidad principal de esta institución es servir a la sociedad, pero no cuentan con los recursos necesarios, en consecuencia se observa inquietud y zozobra en la ciudadanía.

También los trabajadores expresan que existe un ambiente laboral negativo y más aún ante la falta de estímulo proveniente de los que dirigen dicha institución la cual por ser jerarquizada viene creando desniveles propios de categorías entre sus componentes, creando de esta manera una falta de compromiso y ejerciendo sus funciones de una manera limitada y no brindando un servicio de calidad al usuario.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

En España García, V. (2012) en su tesis titulada “La Motivación Laboral Estudio Descriptivo De Algunas Variables” menciona que este estudio se encuentra relacionado con las asignaturas de Psicología del Trabajo y Psicología Social del Grado, donde se desarrollan las Teorías motivacionales en el trabajo y el comportamiento de los individuos en el entorno laboral. En estas asignaturas se adquieren conocimientos sobre las diferentes teorías sobre el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral, por medio del estudio de sus necesidades, de su motivación en el trabajo o elementos que les conducen a estar motivados en el desarrollo de sus tareas, las respuestas que ofrecen a determinadas situaciones. El instrumento que se utilizó fue la entrevista que es útil para conseguir información sobre situaciones individuales, y a partir de estas se extrajo lo colectivo, es decir, el carácter social que existe en ellas. En conclusión el trabajador espera obtener de su trabajo beneficios y una vez que lo hayan logrado pasaran a un estado habitual por consiguiente el trabajador siempre esperara ser motivado con nuevos aportes.

En Ecuador Olvera, Y. (2013) en su tesis titulada “Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”. El presente estudio tiene como objetivo principal establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora. El tipo de investigación es mixta ya que es cuantitativa y cualitativa. Como instrumento se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo a la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 38 empleados. Concluyendo que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos.

En Colombia, Pérez, R. (2015) en su tesis de maestría titulada La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia. Tuvo como muestra de estudio 180 efectivos de una dependencia policial, el

instrumento que se utilizó fue el cuestionario; concluyendo que las consecuencias positivas y negativas en lo referente a la administración del talento humano, requiere de cierta dinámica de estudio y de entendimiento, al comprender que en la institución hay efectivos policiales que son extraordinarios, y los que se encuentran desmotivados ocasionan problemas internos como la corrupción, problemas familiares provocando así la mala prestación del servicio de la policía a la ciudadanía, generando que el ciudadano no sienta conforme .

En Guatemala SUM, M. (2015) en su Tesis "Motivación Y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". La investigación mencionada es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert. Se tuvo como muestra 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos en Quetzaltenango. Los resultados obtenidos determinan que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

1.2.2 Nacionales

Pérez, J. y Verastegui, A. (2012) en su tesis "Propuesta Motivacional para Mejorar el Desempeño Laboral en los Colaboradores de una mype de lima sur – caso avícola vera e.i.r.l. - 2012" Este trabajo de investigación implica la forma mediante la cual, la MYPE pueda contar con una propuesta motivacional que contribuya en alcanzar mejores niveles de motivación en sus colaboradores, para mejorar el rendimiento laboral. Se presenta las situaciones bajo las cuales muchas organizaciones y en nuestro particular la MYPE, vienen realizando una gestión sin tomar en cuenta el factor motivacional de sus colaboradores y de cómo, la desmotivación puede generar bajos niveles de desempeño laboral.

La población de estudio está conformada por los 14 colaboradores, el diseño es no experimental transversal, tipo descriptivo y método cuantitativo. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Así mismo se utilizó la prueba T de Student obteniendo como resultado rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis general H1, en la cual se planteó que si se desarrolla la propuesta

motivacional entonces se mejorará el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – 2012.

Gutiérrez, W. (2013) en su Tesis “Motivación y Satisfacción Laboral De Los Obreros De Construcción Civil” llevada a cabo en la ciudad de Lima tuvo como objetivo general, generar un aporte al estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros del sector de la construcción en la Comunidad Peruana. La metodología utilizada en el estudio sobre la motivación de los trabajadores de construcción, es predominantemente cuantitativa. Así, la mayoría de trabajos utilizan cuestionarios diseñados específicamente para el sector de la construcción, con listas de necesidades, variables motivadoras y desmotivadoras, a valorar en escala de Likert, diferenciar entre la importancia y la satisfacción percibidas.

Alva, J. y Juárez, J. (2014), en su Tesis: “Relación Entre El Nivel De Satisfacción Laboral Y El Nivel De Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Chimú Agropecuaria S.A Del Distrito De Trujillo-2014”. En la presente investigación las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral y la productividad. Se obtuvo como resultado que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular. Por lo cual recomiendan efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener la información actualizada y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción de los colaboradores.

Castillo, N., (2014) en su tesis “Relación entre Clima Organizacional, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos de una Empresa Privada” realizada en la ciudad de Lima, se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con 100 trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado. Se utilizó la escala de Clima Laboral y la escala de Satisfacción Laboral de Price. Los resultados muestran una

correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Sánchez, Q. (2015) en su tesis “Mejora De La Productividad Laboral Del Personal De Las Municipalidades Del Distrito De Virú Mediante La Propuesta De Un Programa Motivacional” La investigación es descriptiva tiene como propósito fundamental elaborar la propuesta de un programa motivacional para aumentar la productividad laboral del personal de las Municipalidades del Distrito Virú. El método que se utilizó fue el inductivo - deductivo, para hacer predicciones cuya confirmación las refuerza. Así mismo se utilizó instrumentos como la observación y la encuesta para determinar las necesidades de los empleados y su comportamiento dentro de la institución. La muestra estuvo conformada por 39 trabajadores de las Municipalidades del Distrito Virú. Se concluye la necesidad de establecer un programa motivacional orientado a elevar la calidad de vida en el trabajo, ingresos económicos y capacitaciones lo que permitirá mejorar la productividad laboral de los trabajadores.

1.2.3 Locales

Según Gallardo (2009), en su tesis: “Motivación y Satisfacción Laboral en los agentes de la empresa de seguridad y vigilancia de la provincia del Santa”, La investigación es de diseño descriptivo correlacional. La muestra fue conformada por 149 agentes. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación de Sterris y Braunstein, y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, la prueba estadística aplicada fue de correlación de Pearson.

Se concluyó que la motivación de afiliación prevalece en los agentes y se caracterizan por mostrar un nivel regular de satisfacción. Así mismo la motivación de Afiliación se relaciona de manera positiva significativa con los factores Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad, y de manera negativa con el factor Beneficios laborales y Remunerativos de la Satisfacción laboral.

Portales, M. (2009). En su tesis “Relación De La Motivación Y Satisfacción Laboral Con La Calidad Del Servicio De Los Trabajadores De La Universidad

San Pedro De Chimbote” se orientó a determinar la relación entre las variables “motivación” y “satisfacción laboral” con la “calidad del servicio”, en los trabajadores nombrados de la Universidad San Pedro de Chimbote; para lo cual, se identificó los niveles de dichas variables. Para la muestra se utilizó el método aleatorio estratificado proporcional. Para la recolección de datos sobre las dos primeras variables se utilizó como instrumento el test de motivación y satisfacción laboral y para la tercera variable, una guía de entrevista. Para realizar el análisis se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados indican que todos los estratos de los trabajadores de esta Universidad se ubican en el nivel de “muy motivados” y de “muy satisfechos laboralmente”, y en cuanto a la calidad del servicio, todos los estratos se hallan en el nivel “regular”. Asimismo, hay relación significativa entre las variables “motivación” y “calidad del servicio”, y relación positiva moderada entre las variables “satisfacción laboral” y “calidad del servicio”.

Ramírez, A. (2009) en su estudio sobre “El Sistema Motivacional y la Influencia en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° VII – Sede Huaraz”. Realizó un censo a 36 trabajadores concluyendo que los sistemas motivacionales aplicados en la Zona Registral N° VII – Sede Huaraz no se traducen en un alto nivel de rendimiento, sino que son necesarios algunos factores como la capacitación del individuo para el cargo, el conocimiento de lo que la organización espera de él y la identificación del trabajador con la institución.

Sánchez, F. (2010) en su investigación “Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público “Huaraz”. La presente investigación es de tipo descriptiva porque midió las variables en estudio tal como se presentaron en el momento de la aplicación de los instrumentos. La muestra estuvo conformada por 50 docentes. Se utilizó como instrumentos de medición la Escala de Evaluación de la Calidad de gestión elaborada por Jaime Aliaga y Jonan Pecho y la Encuesta sobre los Factores Motivacionales elaborado por el autor. Se obtuvo como resultado que no existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público “Huaraz”.

Velásquez, N. (2015) en su tesis “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote” La investigación es de tipo cuantitativo y no experimental descriptivo. La población es de 52 empresas industriales y la muestra de selección no probabilística es 3 industrias pesqueras; el instrumento utilizado fue el cuestionario aplicado a 60 trabajadores del área de producción y entrevistas a sus gerentes mediante una encuesta.

Se obtuvo como resultado que el 100 % del personal están satisfechos con su área y ambiente de trabajo, el 76,11 % están satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa y solo el 42,50 % de encuestados se encuentran satisfechos con los incentivos económicos. Concluyendo que la mayoría de los colaboradores de las empresas indicaron que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos. Por último, se comprueba la hipótesis ya que la ausencia de estrategias de gestión de motivación laboral provoca insatisfacción laboral y detrimento de la productividad.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación

Para Porret (2008) la motivación es todo lo que incentiva, impulsa y mantiene el comportamiento de las personas dentro una organización.

Planteando la necesidad que el individuo realice un trabajo óptimo, para poder alcanzar mejores resultados y que los procesos de motivación sean efectivos para cada uno de los colaboradores, sintiéndose cómodos dentro de su ambiente laboral. (p.86)

Gray (2008) define que la motivación está conformada por factores que tienen la capacidad de mantener, provocar y dirigir la conducta hacia una meta. En la actualidad es un elemento en la administración de personal por lo que se recomienda conocerlo, y más que ello, dominarlo, solo así la empresa está en posición de formar una cultura organizacional confiable y sólida (p.62).

Chiavenato (2000) plantea que uno de los problemas fundamentales para cualquier organización como motivar al trabajador. En la actualidad no es tarea fácil, ya que los trabajadores obtienen carencia de satisfacción de sus empleos y poco sentido de realización o inventiva, lo que genera preocupación ya que representa un problema que se debe enfrentar dentro de las actividades motivacionales o programas. Lo que recomienda es identificar aquellos factores que motivan a las personas de manera individual o grupal, y que por lo general son eludidos en este tipo de programa (p. 88).

1.3.1.2. Teorías contemporáneas:

A continuación, Rumbo, J. (1995, p. 70-281); hace referencia a las siguientes teorías:

A. Teoría de las necesidades:

☞ Teoría de las Necesidades de Maslow:

Según Maslow (1954,1970) existe una pirámide jerárquica de necesidades que son la fuente de la motivación. Los diferentes tipos de necesidades están ordenados en esa pirámide y se encuentran reunidos en dos grandes grupos: necesidades básicas y necesidades de crecimiento.

Las necesidades básicas son las primeras en aparecer y requieren del entorno para poder ser satisfechas porque representan una carencia del individuo.

Dentro del segundo grupo están la actualización de las capacidades y el crecimiento psicológico de la persona. Las motivaciones presentes en este nivel de necesidades son las denominadas metamotivaciones.

☞ Teoría de la motivación-higiene de Frederick Herzberg:

Herzberg propone que las personas se motivan con dos factores:

1. Factores higiénicos: Son externos a la tarea que se realiza, de asociación al contexto en el que se desarrolla el trabajo.

- Condiciones de trabajo y bienestar: Esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción.
- Política de la organización y administración: Quiere decir que el empleado está bajo una política de la empresa, el cual es vital para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Competencia técnica al supervisor: Cuando una persona vigila todo tu procedimiento durante la jornada laboral.
- Salario y Remuneración: Viene a ser un factor higiénico ya que el sueldo lo paga la persona quien te contrata.
- Seguridad en el puesto: Como trabajador siempre se busca tener un seguro dentro del trabajo, además de un incentivo que ayude.
- Relaciones con los colegas: Indica que desde que inicia la jornada siempre habrá algún tipo de relación de manera directa o indirecta.

2. Factores Motivacionales: Son los que tiene relación directa con el trabajo en sí.

- Logros y reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador

- Delegación de responsabilidad: La responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.
- Status: El “status” que llevas dentro de la empresa

☞ Teoría ERG de Clayton Alderfer.:

Esta teoría se diferencia de la de Maslow en dos temas: Primero Alderfer menciona que las necesidades tienen tres categorías:

- Existenciales (las mencionadas por Maslow)
- De relación (relaciones interpersonales)
- De crecimiento (creatividad personal).

Como segundo punto menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya estaban satisfechas.

Con respecto a esto no coincidía con Maslow ya que para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia.

☞ Teoría de las necesidades de McClelland: Basada en que las personas que se encuentran motivadas presentan tres impulsos:

- La necesidad del Poder
- La necesidad del Logro
- La necesidad de Afiliación

La estabilización de estos 3 impulsos varía dependiendo de la persona.

B. Teoría de la equidad

Menciona que las personas están motivadas cuando reciben una recompensa de acuerdo a su esfuerzo realizado. Las personas comparan sus recompensas con la de otros, juzgando la equidad.

C. Teoría de la expectativa

Las personas deciden por una conducta cualquiera con base a sus expectativas que dicha actuar los encaminara a un resultado deseado; estas son fundamento del modelo de las perspectivas, el cual consiste en tres componentes:

1. Las expectativas del desempeño-resultado: Las personas esperan ciertos resultados de su conducta.
2. Valencia: Una conducta presenta un resultado esta tiene una valencia o poder para motivar que varía según la persona.
3. Las expectativas del esfuerzo-desempeño: Éstas seleccionan el grado de desempeño que les brindara más posibilidades de conseguir un resultado que sea apreciado.

D. Teoría del reforzamiento

Esta teoría habla de un proceso cíclico ya que los actos pasados de una persona producen variaciones en los actos futuros.

E. Teoría de las Metas

Esta teoría determina que las personas se fijan metas u objetivos siendo estas la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas.

1.3.2. Productividad

Robbins y Coulter (2000) la establecen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Así mismo se puede definir como la relación entre los resultados deseados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menos tiempo lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. (p.7)

Martínez (2007) sostiene que la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están utilizando los recursos de una economía; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, indicando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para lograr bienes y servicios en el mercado. (p.2)

Mateo (2007) sostiene que existen varios factores que influyen en el aumento o disminución de la productividad en una empresa, por ello se hace necesario definir la palabra factor, entendida como "elemento, con causa". (p.2)

- Beneficios de la productividad

Bain (2003) sostiene que es un instrumento importante ya que compara la producción en diferentes niveles del sistema económico con los recursos consumidos.

Además de reconocer que los cambios de la productividad tienen un gran impacto en numerosos fenómenos económicos y sociales. (p.10)

- Medición de la productividad

Gaither y Frazier (2000), determinaron productividad como la cantidad de productos o servicios realizados con los recursos empleados.

Medida de desempeño que comprende la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos. (p.16)

- Indicadores de productividad.

Koontz y Weihrich (2004), señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad. (p.22)

- Eficiencia

Idalberto Chiavenato (2004), en su libro introducción a la teoría general de la administración, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. (p.14)

En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones cuyo propósito siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas. Por otra parte, la eficiencia se enfoca principalmente en los medios para

resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como es capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo para que cumplan con las labores establecidas.

La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si solo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, solo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia dentro de la organización a buscar a toda costa sea más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles.

- Efectividad

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos (p.17)

- Eficacia

La eficacia se relaciona con el concepto de productividades y agrega una idea de expectación o deseabilidad. "Hacer lo que está bien". Otra definición de eficacia es "obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado". (...) En pocas palabras, eficacia es hacer bien las cosas maximizando los esfuerzos y recursos orientados al cumplimiento de objetivos y metas bien definidas. (p.18)

- Factores e Indicadores de productividad

Schroeder (2002), manifiesta que existen factores que intervienen en la productividad y principalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, actitudes sociales, tecnología, los valores y las políticas gubernamentales. (p.32)

Dentro de las teorías más admitidas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características del trabajo, las características de la organización, las aptitudes y actitudes de los individuos.

- El entorno

Un gran número de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Además, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, precios de la materia prima, cambios en la tecnología, energía y el capital.

- Características del trabajo

La cultura organizacional, influye en los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. También de como las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se desarrollan las actividades dentro de las organizaciones.

Para que la organización sea productiva, se debe desarrollar una estructura sólida capaz de efectuar la estrategia con éxito.

- Satisfacción con el trabajo en sí - Reto del trabajo

Robbins (2005), establece que, dentro de estos factores, los más resaltantes, según estudios son: las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado.

- Valores

Robbins señala que son convicciones básicas de las personas, que contiene un elemento de juicio, en estas se incorporan las ideas personales sobre el bien, lo correcto y lo deseable. Los valores tienen atributos de contenido y de intensidad, es importante que en el momento se clasifiquen los valores de una

persona por su intensidad, para obtener un sistema una jerarquía que forme el sistema de valores, el cual puede identificarse por la importancia relativa que asignan los mismos, como libertad, placer, respeto a uno mismo, honestidad, obediencia y justicia. (p.19)

- Actitudes

Las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, que se hace sobre objetos, personas o acontecimientos donde se pronuncia la opinión de las personas sobre algo, como por ejemplo si dice que le gusta su trabajo, se expresa de la actitud hacia el trabajo.

- Remuneración

Lawler (1986), plantea que: El salario satisface en función de cuanto se ha recibido y de la cantidad que el individuo considera que debería recibir. Los sentimientos de satisfacción se encuentran influenciados por las comparaciones con lo que reciben los demás. Se tiende a sobreestimar la remuneración de los que realizan trabajos similares, por una valoración superior del rendimiento propio, merecedor por tanto de mayores retribuciones. El papel primordial de la remuneración es mantener asociado al individuo con la empresa, así da a la empresa la seguridad que se quedara dentro de su puesto de trabajo en la organización.(p.42)

- Capacitación

Silíceo Aguilar manifiesta que “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”

Tiene el objetivo de perfeccionar las habilidades y conocimientos del colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa y en un proceso estructurado con metas bien definidas.

Cuando existe diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente aparece la necesidad de capacitar. (p.62)

Arias, F (2000), recalca que, para la administración, el adecuado manejo de recursos de una empresa y su funcionamiento es indispensable y primordialmente el talento humano, por lo que es importante que reciba la capacitación necesaria para el ejercicio de su cargo, Así, el personal pasa a ocupar un lugar privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento fundamental, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.

- Desempeño Laboral

Bittel (2000), plantea que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. En conclusión, el desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, con el fin de consolidar los objetivos de la empresa.

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación entre la motivación y la productividad Laboral en los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017?

1.5 Justificación del estudio

Toda investigación se justifica, para que se logre encontrar alternativas de solución a un determinado problema y por ende se podrán responder todas las interrogantes planteadas, lo cual hace significativa y justificada la ejecución de la misma.

La conveniencia del estudio consistió en buscar alternativas de solución a través de los cuales se pudieron desarrollar propuestas de mejora para los problemas que se suscitaron en las Comisarias PNP de la jurisdicción del distrito de Nuevo Chimbote. La cual tuvo como fin mejorar la calidad de servicio que ofrecen dichos servidores públicos a la sociedad.

En el marco de la Relevancia Social fue de trascendente y de impacto en la sociedad, la cual beneficio a todos los moradores residentes y de tránsito en el distrito de Nuevo Chimbote. Por cuanto pudieron contar con un servicio de seguridad policial de manera constante, permanente y segura., la cual les permitió realizar sus actividades diarias de una manera más convincente.

Por lo cual este estudio estuvo orientado a enriquecer la calidad de servicio que proporciona el personal PNP de las diferentes Comisarias del Distrito de Nuevo Chimbote.

Tuvo implicancias prácticas, porque la investigación estuvo enmarcada en la búsqueda de soluciones a los problemas existentes, que se suscitaron a diario como consecuencia del desenvolvimiento funcional de los efectivos que laboran en las diferentes Comisarias de la PNP., existentes en la jurisdicción del Distrito de Nuevo Chimbote. El objetivo fue contar con un mejor servicio de seguridad en beneficio de todos los moradores que residen en el distrito de Nuevo Chimbote.

Tuvo valor teórico, porque a través de la presente investigación se pretendió llenar algún vacío en el conocimiento conceptual, reforzando así mismo las teorías ya existentes. Por cuanto la investigación fue de tipo correlacional, donde se pudo medir la relación existente de manera conceptual., lo cual fue útil para apoyar o contribuir nuevas teorías.

La utilidad metodológica, en la presente investigación tuvo como finalidad aportar un nuevo instrumento para la recolección de datos conceptuales, relacionados al enfoque motivacional y su relación con la productividad laboral, facilitando de esta manera un nuevo aporte teórico metodológico relacionado al presente estudio realizado.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

1.6.2. Hipótesis específica

- El nivel de motivación de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017 es medio.
- El nivel de productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017 es medio.
- El nivel de relación entre motivación y la dimensión remuneración de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017 es bajo.
- El nivel de relación entre motivación y la dimensión capacitación de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017 es bajo.
- El nivel de relación entre motivación y la dimensión desempeño de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017 es alto.
- El nivel de relación entre motivación y la dimensión ambiente laboral de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017 es alto.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote 2017

Objetivo Específicos

- Identificar los niveles de motivación de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.
- Identificar los niveles de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre motivación y la dimensión remuneración de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre motivación y la dimensión capacitación de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre motivación y la dimensión desempeño de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre motivación y la dimensión ambiente laboral de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

CAPITULO II

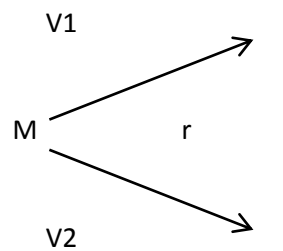
METODO

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

En el presente estudio, se empleó el diseño de tipo correlacional, porque examina la relación de dos o más variables en estudio, en la misma unidad de estudio. (Ortiz, F., 2014)

Esquema:



Dónde:

M: 50 Trabajadores de la Dependencia Policial del Distrito de Nuevo Chimbote

V₁: Motivación

V₂: Productividad Laboral

r: Relación

2.2. VARIABLES DE OPERACIONALIZACION

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
MOTIVACIÓN	Según Herzberg, Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.” La Teoría de la Motivación-Higiene”(1959)	La variable fue medida a través de una escala de 18 ítems con sus dos dimensiones: Factores higiénicos y factores motivacionales, así como sus respectivos indicadores, los cuales proporcionaron información con las escalas.	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar.	1	Ordinal
				Políticas de la organización y administración.	2	
				Relaciones con el supervisor.	3,4	
				Competencia técnica al supervisor.	5	
				Salario y remuneración.	6	
				Seguridad en el puesto.	7,8	
				Relaciones con los colegas.	9,10	
			Factores Motivacional	El trabajo en si	11	Ordinal
				Delegación de responsabilidad.	12,13	
				Progreso.	14	
				Crecimiento	15	
				Realización	16	
				Reconocimiento	17	
Estatus	18					

Variable 2	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Koontz y Wehrich (2004), consideran que la productividad es la razón aritmética de producto a insumo, dentro de un periodo determinado con la debida consideración de la calidad.	Se evaluó con un cuestionario, donde los ítems fueron resueltos en escala de Likert (siempre=4, raras veces=3, a veces=2, nunca=1). El instrumento conto de 7 ítems, los cuales permitieron medir las dimensiones.	Remuneración	Garantizar equidad. Reflejar la Política de la institución.	1;2	Ordinal
			Capacitación	Incremento en La productividad. Oportunidades de progreso.	3	
			Desempeño	Intensidad (fuerza). Persistencia (perseverancia)	4;5	
			Ambiente Laboral	Actitudes Percepciones	6;7	

2.3 Población y muestra

Población:

De acuerdo a Hernández, (2014):

La población objetivo de la investigación constituye el estudio de todas las unidades de análisis, para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo (p, 267).

La población de estudio estuvo integrada por 50 efectivos que laboran en las diferentes áreas de las dependencias policiales del Distrito de Nuevo Chimbote

Muestra:

De acuerdo a Hernández, (2014) cuando la población es delimitada posibilitará entonces contar con un listado que incluya todos los elementos que la integren. Ese listado recibe el nombre de marco de muestreo

La muestra es una parte representativa de la población, pero en este caso se asumió a la totalidad de elementos de la población como muestra simultáneamente ($N = n$). Se asumió por tanto el criterio de población muestra la cual estuvo integrada por 50 efectivos que laboran en las diferentes áreas de las dependencias policiales del Distrito de Nuevo Chimbote.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, en la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

Encuesta: Persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumento:

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas, para el estudio se empleó el instrumento del cuestionario.

Cuestionario estructurado: Es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula que están relacionadas a lo que se busca en el estudio.

Tabla 1
Distribución de la variable, técnica e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento	Unidad de información
Motivación	Encuesta	Cuestionario Estructurado	Efectivos de las dependencias policiales del Distrito de Nuevo Chimbote.
Productividad Laboral	Encuesta	Cuestionario Estructurado	Efectivos de las dependencias policiales del Distrito de Nuevo Chimbote.

Fuente: elaboración propia

Validez:

Los dos instrumentos fueron validados por el método de validez de contenido mediante el procedimiento de juicio de 03 expertos, quienes evaluaron el instrumento y determinaron si todo estaba correcto, caso contrario indican los errores para posteriormente ser corregidas.

Confiabilidad:

Se realizó una prueba piloto y se eligió al azar a quince trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote y a través del

método de consistencia interna, se determinó el coeficiente de confiabilidad, utilizando de Alfa de Cronbach.

Objetividad:

Si el instrumento fue válido y confiable, entonces documento fue objetivo.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se empleó el procesamiento estadístico, utilizando el software SPSS versión 22.0 con la finalidad de clasificar, ordenar, codificar y tabular los datos estadísticos; luego se presentaron los resultados en tablas y figuras estadísticas.

2.6 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación ha sido realizado de manera personal lo cual garantiza su originalidad, se avaló asimismo el reconocimiento de la totalidad de las fuentes bibliográficas recopiladas citando a los respectivos autores conforme a la norma APA, se realizó el respectivo trabajo de campo tomando respectivamente a cada uno de los elementos de la muestra puntualizadas anteriormente, manteniendo la reserva de la información y protección de la identidad de cada uno de las personas que de manera voluntaria han participado en las encuestas realizadas, acatándose de igual manera las recomendaciones del docente asignado como metodólogo, así también como las que tuvieron a bien sugerir u observar los miembros del jurado evaluador.

En cuanto a la recopilación de datos se solicitó la colaboración voluntaria y formal de los trabajadores que vienen laborando en las diferentes dependencias policiales enmarcadas en el Distrito de Nuevo Chimbote, quienes fueron tratados con sumo respeto y la autenticidad de las respuestas que proporcionaron con la finalidad de que puedan colaborar con su total compromiso, La participación fue sin presión de tipo alguno y no comprometió en ningún instante la integridad de alguno de ellos. La

práctica ética de la ciencia no sólo es un imperativo, por lo que constituye una exigencia metodológica para el ejercicio pleno de la investigación”. (Koepsell, 2015).

Durante el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de los principios de la ética personalista, presentado en el ensayo de José Miguel Serrano Ruiz y Joaquín Fernández – Crehuet Navajas, quienes consideran 2 principios éticos:”

Principio del valor fundamental de la vida humana:

“Implica que todas las dimensiones del ser que participan, integran o expresan la dignidad personal, son objeto de respeto” (Castañeda, 2013).
“Tales dimensiones tienen sentido en el todo de la persona y no pueden ser consideradas como un medio disponible para la maximización de lo útil o placentero” (Castañeda, 2013).

Es así que, para efectos de la presente investigación, se tuvo pleno respeto, hacia todos los Trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote, haciéndoles de conocimiento a cada evaluado que participó en el estudio sobre la confidencialidad de sus respuestas. (Castañeda, 2013)

Principio de Libertad y responsabilidad:

Una persona tiene la libertad para conceder o no la intervención sobre sí, pero, y éste es un punto importante, tiene a la vez la responsabilidad de que su elección esté en consonancia con su propia dignidad y con lo que él es; mientras que una persona consigo misma tiene un compromiso de respeto, puesto que ni él se ha hecho a sí mismo ni él se da la dignidad y el valor que tiene”. (Castañeda, 2013)

“Todas las personas que han participado de este estudio, lo han hecho, haciendo uso pleno de su libertad, asumiendo la responsabilidad de su elección”(Castañeda,2013).

CAPITULO III
RESULTADOS

III.RESULTADOS

Tabla 2

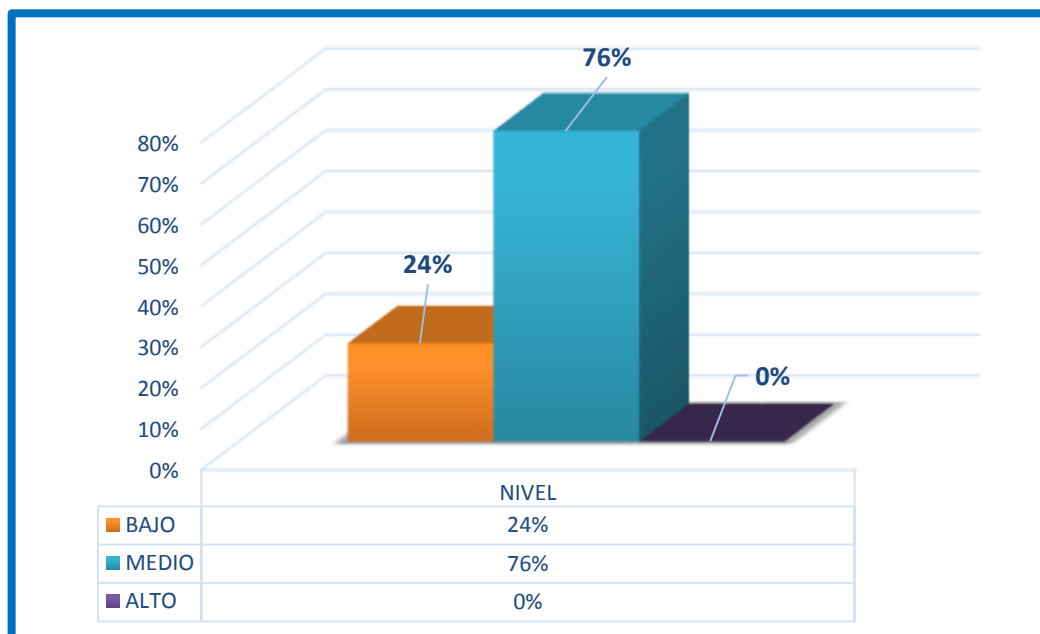
La motivación de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

Niveles de motivación	FI	%
Bajo	12	24%
Medio	38	76%
Alto	0	0%
Totales	50	100%

Fuente: Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote

Figura 1

El nivel de la motivación de los trabajadores de la PNP del distrito de Nuevo Chimbote 2017



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

Como se puede apreciar en la figura 1, el nivel de motivación de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, se interpreta que la motivación tiene un nivel bajo con el 24%, además se observa que el nivel medio obtiene el 76% y por último el nivel alto tiene un 0%.

Tabla 3

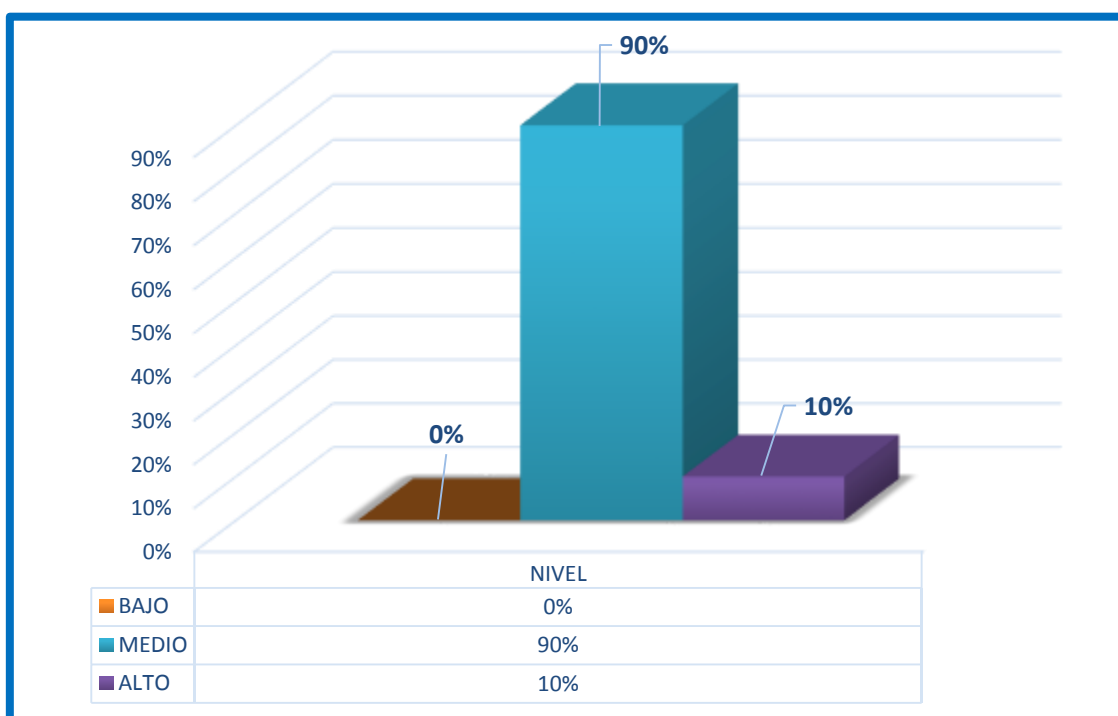
La productividad de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017

Nivel de productividad	FI	%
Bajo	0	0%
Medio	45	90%
Alto	5	10%
Totales	50	100%

Fuente: Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote

Figura 2

El nivel de la productividad de los trabajadores de la PNP del distrito de Nuevo Chimbote 2017



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

Como se puede apreciar en la figura 2, el nivel de productividad de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, se interpreta que la productividad tiene un nivel bajo con el 0%, además se observa que el nivel medio obtiene el 90% y por último el nivel alto tiene un 10%.

Tabla 4

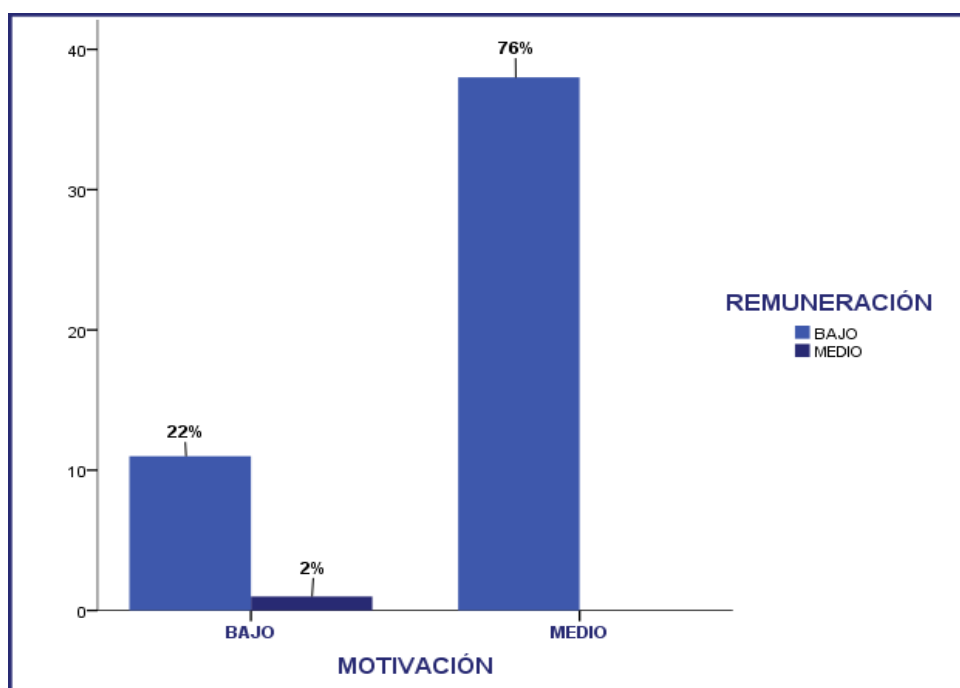
La motivación y la dimensión remuneración de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017

MOTIVACION*REMUNERACION - TABULACIÓN CRUZADA					
			REMUNERACIÓN		Total
			BAJO	MEDIO	
MOTIVACION	BAJO	Recuento	11	1	12
		% del total	22,0%	2,0%	24,0%
	MEDIO	Recuento	38	0	38
		% del total	76,0%	0,0%	76,0%
TOTAL	Recuento	49	1	50	
% del total	98,0%	2,0%	100,0%		

Fuente: Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote

Figura 3

La relación de la motivación y la dimensión remuneración



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la tabla 4, se observa el cruce de la variable motivación con la dimensión remuneración, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna remuneración se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel bajo con 98%, seguido del nivel medio con 2%, respectivamente.

Tabla 5

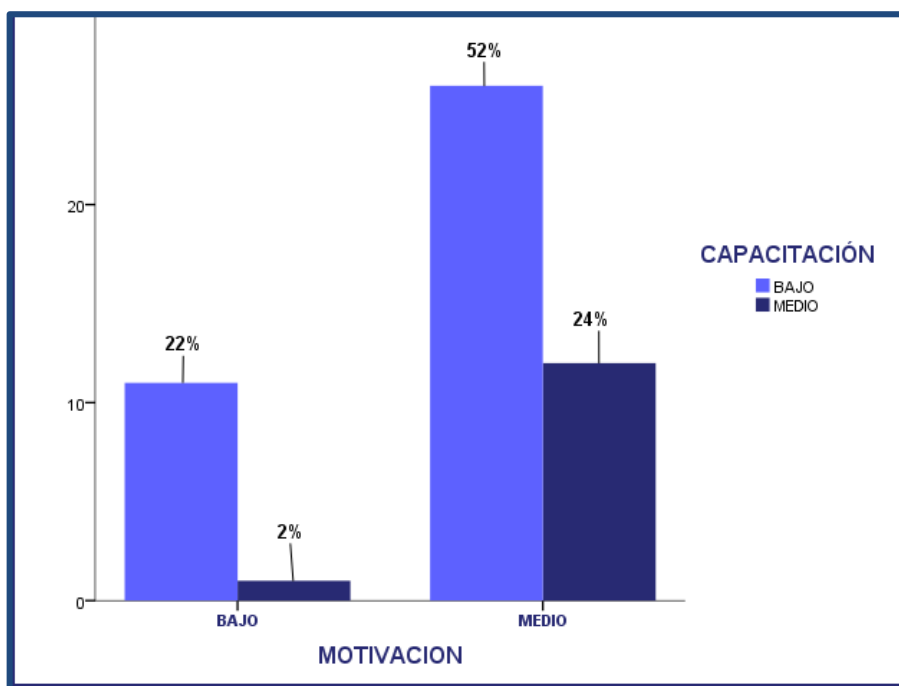
La motivación y la dimensión capacitación de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017

MOTIVACION*CAPACITACIÓN - TABULACIÓN CRUZADA					
		CAPACITACIÓN			Total
		BAJO	MEDIO		
MOTIVACION	BAJO	Recuento	11	1	12
		% del total	22%	2%	24%
	MEDIO	Recuento	26	12	38
		% del total	52%	24%	76%
TOTAL	Recuento	37	13	50	
	% del total	74%	26%	100%	

Fuente: Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote

Figura 4

La relación de la motivación y la dimensión capacitación



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En la tabla 5, se observa el cruce de la variable motivación con la dimensión capacitación, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna capacitación se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel bajo con 74%, seguido del nivel medio con 26%, respectivamente.

Tabla 6

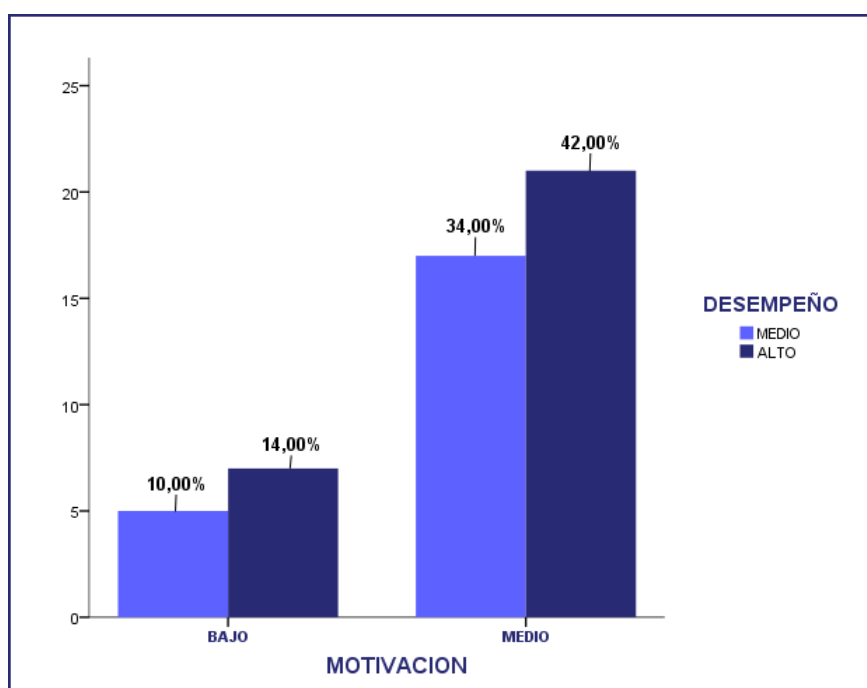
La motivación y la dimensión desempeño de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017

MOTIVACION*DESEMPEÑO - TABULACIÓN CRUZADA					
			DESEMPEÑO		Total
			MEDIO	ALTO	
MOTIVACION	BAJO	Recuento	5	7	12
		% del total	10%	14%	24%
	MEDIO	Recuento	17	21	38
		% del total	34%	42%	76%
TOTAL	Recuento		22	28	50
	% del total		44%	56%	100%

Fuente: Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote

Figura 5

La relación de la motivación y la dimensión desempeño



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En la tabla 6, se observa el cruce de la variable motivación con la dimensión desempeño, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna desempeño se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel alto con 56%, seguido del nivel medio con 44%, respectivamente.

Tabla 7

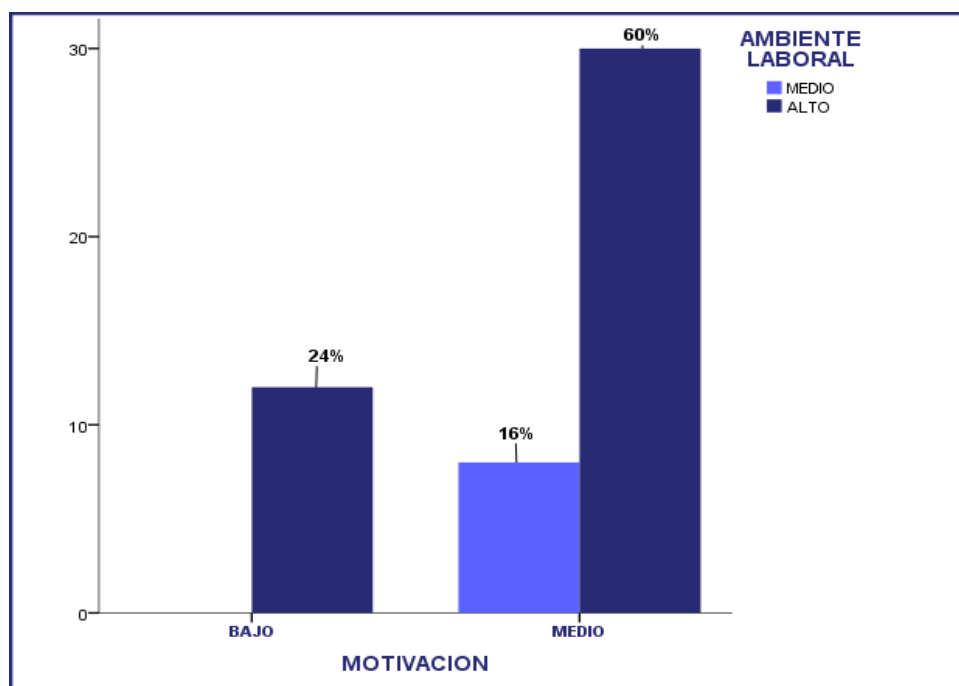
La motivación y la dimensión ambiente laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017

MOTIVACION*AMBIENTE LABORAL - TABULACIÓN CRUZADA					
			AMBIENTE LABORAL		Total
			MEDIO	ALTO	
MOTIVACION	BAJO	Recuento	0	12	12
		% del total	0%	24%	24%
	MEDIO	Recuento	8	30	38
		% del total	16%	60%	76%
TOTAL		Recuento	8	42	50
		% del total	16%	84%	100%

Fuente: Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote

Figura 6

La relación de la motivación y la dimensión ambiente laboral



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En la tabla 7, se observa el cruce de la variable motivación con la dimensión ambiente laboral, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna ambiente laboral se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel alto con 84%, seguido del nivel medio con 16%, respectivamente.

Tabla 8

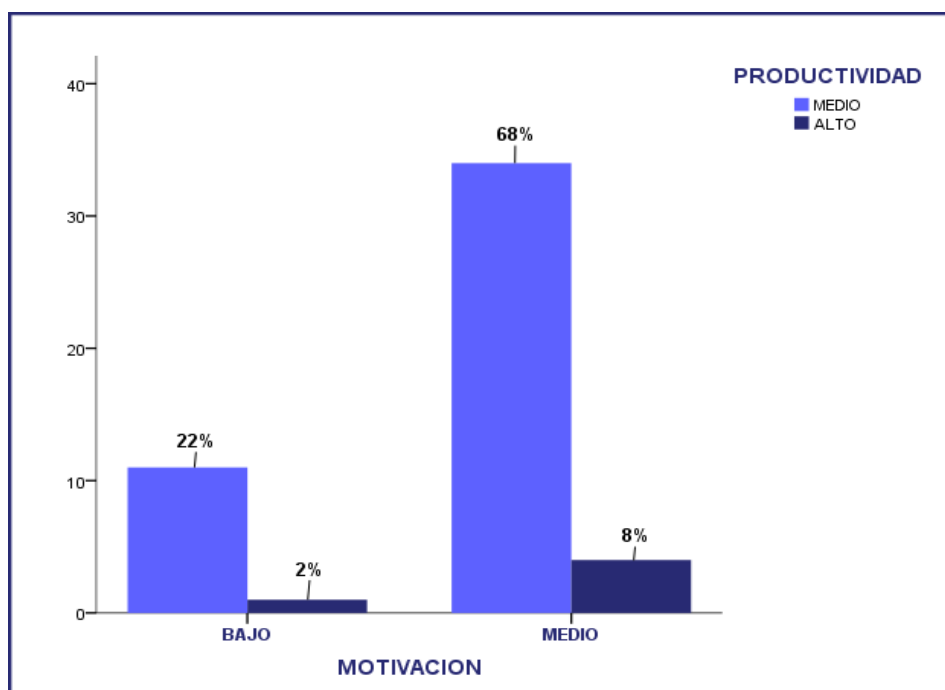
La motivación y la productividad de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017

MOTIVACION*PRODUCTIVIDAD - TABULACIÓN CRUZADA					
			PRODUCTIVIDAD		Total
			MEDIO	ALTO	
MOTIVACION	BAJO	Recuento	11	1	12
		% del total	22%	2%	24%
	MEDIO	Recuento	34	4	38
		% del total	68%	8%	76%
TOTAL		Recuento	45	5	50
		% del total	90%	10%	100%

Fuente: Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote

Figura 7

La relación de las variables motivación y la productividad



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En la tabla 8, se observa el cruce de la variable motivación con la variable productividad, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la

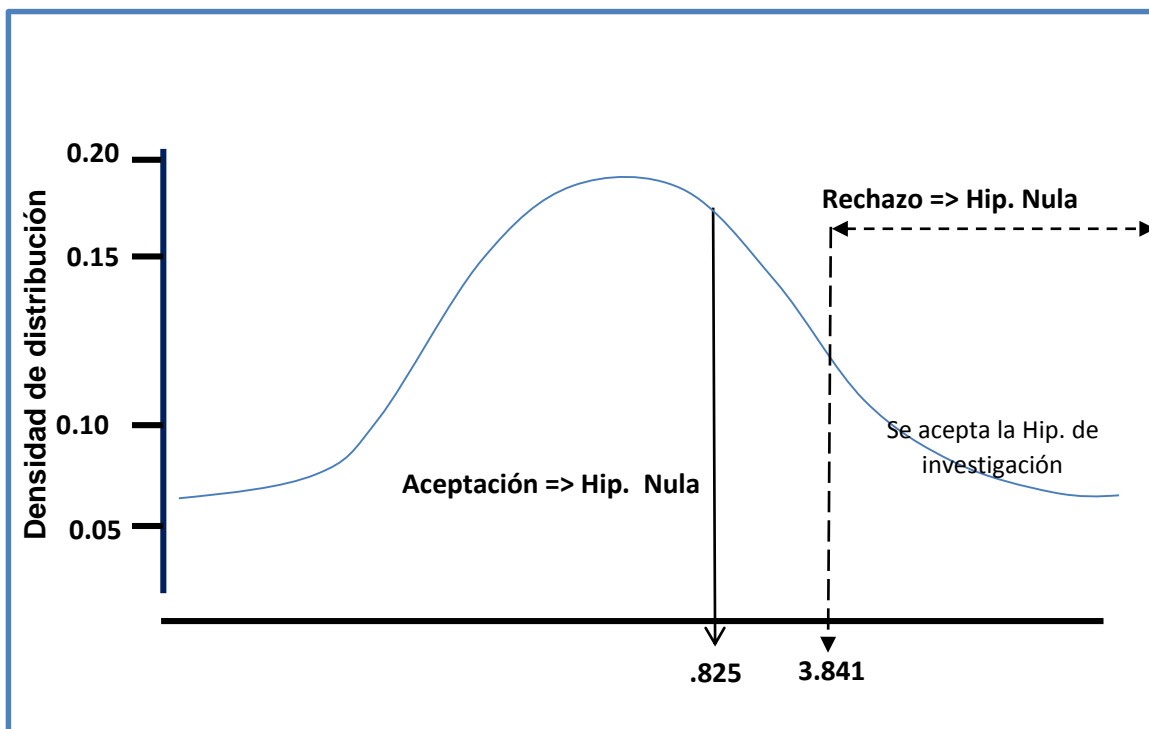
columna productividad se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 90%, seguido del nivel alto con 10%, respectivamente.

TABLA 9

PRUEBA DE HIPOTESIS - CHI – CUADRADO

PRUEBA DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,049 ^a	1	,825
N de casos válidos	50		H ₁ es Significativa >= 0.05

Figura 8
Distribución del Chi cuadrado



Fuente: tabla 9

Interpretación:

Con un grado de libertad y con un 5% de confiabilidad, se acepta la hipótesis nula. No es significativa, no existe relación significativa entre la motivación y la

productividad laboral en los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

Tabla 10

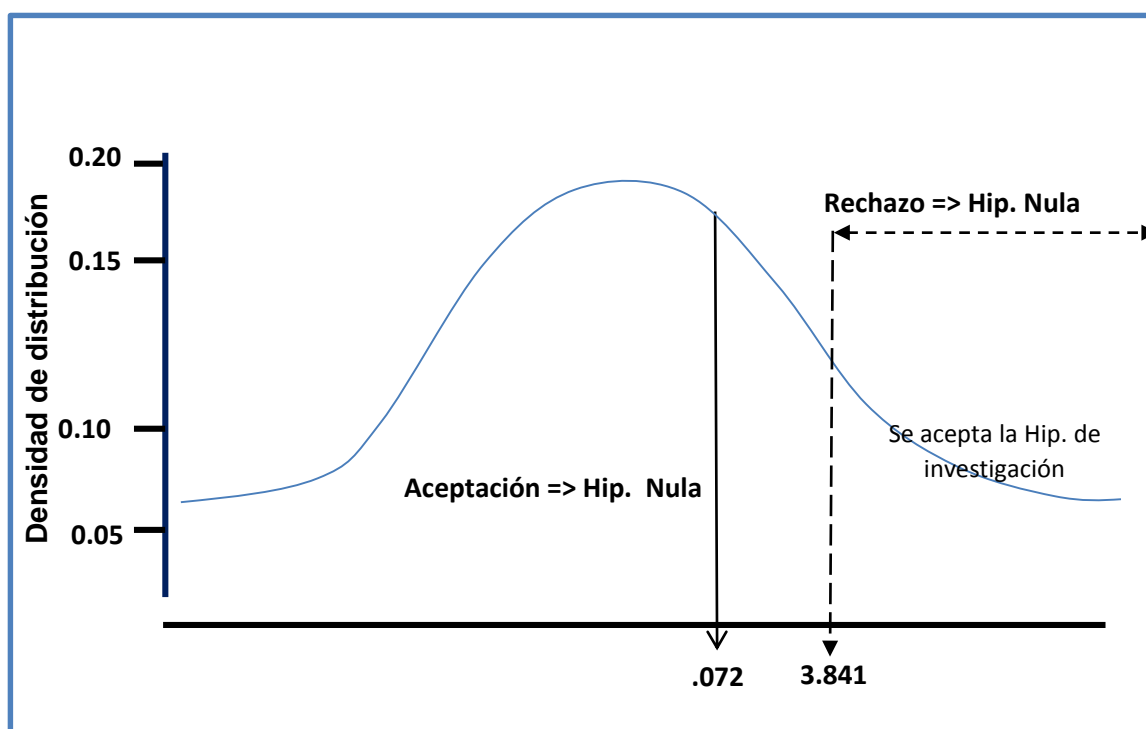
Prueba de hipótesis específico 1 - Chi – cuadrado

PRUEBA DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,231 ^a	1	,072
N de casos válidos	50		H₁ es Significativa >= 0.05

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la DP del distrito de nuevo Chimbote 2017.

Figura 9

Distribución del Chi cuadrado



Fuente: tabla 10

Interpretación

Con un grado de libertad y con un 5% de confiabilidad, se acepta la hipótesis nula, donde existe un nivel medio de relación significativa entre la motivación y la dimensión remuneración de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

Tabla 11

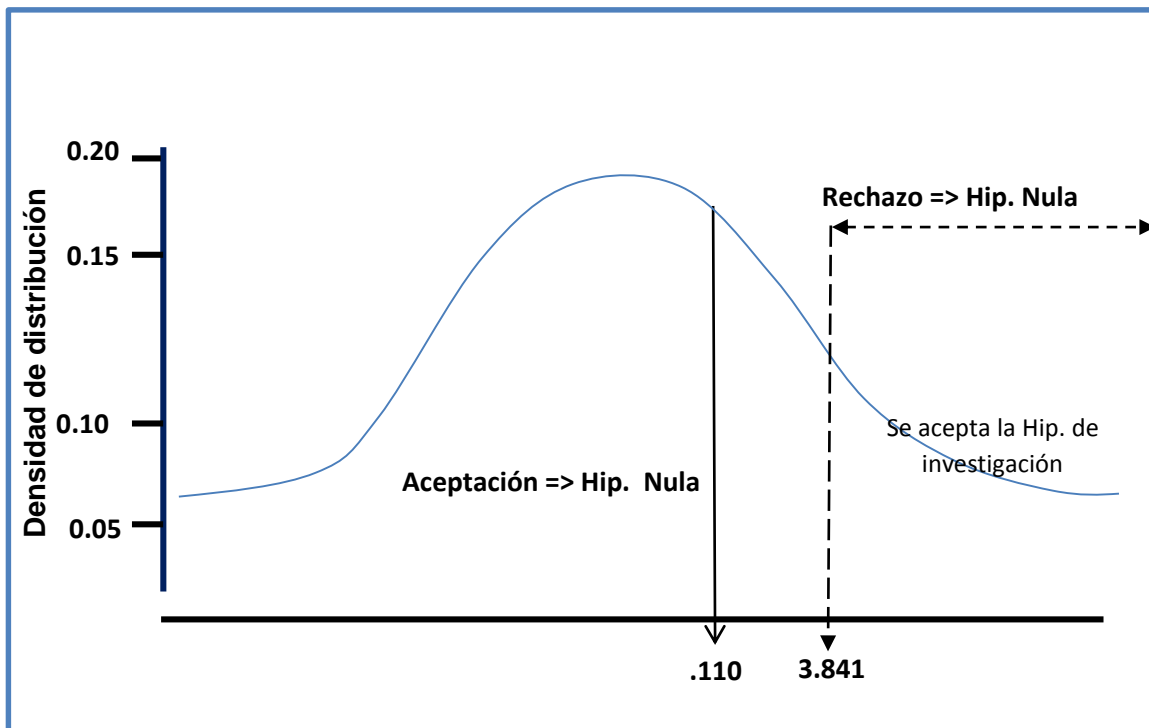
Prueba de hipótesis específico 2 - Chi – cuadrado

PRUEBA DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,561 ^a	1	,110
N de casos válidos	50	H₁ es Significativa >= 0.05	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la DP del distrito de nuevo Chimbote 2017.

Figura 10

Distribución del Chi cuadrado



Fuente: tabla 11

Interpretación:

Con un grado de libertad y con un 5% de confiabilidad, se acepta la hipótesis nula, donde existe un nivel medio de relación significativa entre la motivación y la dimensión capacitación de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

Tabla 12

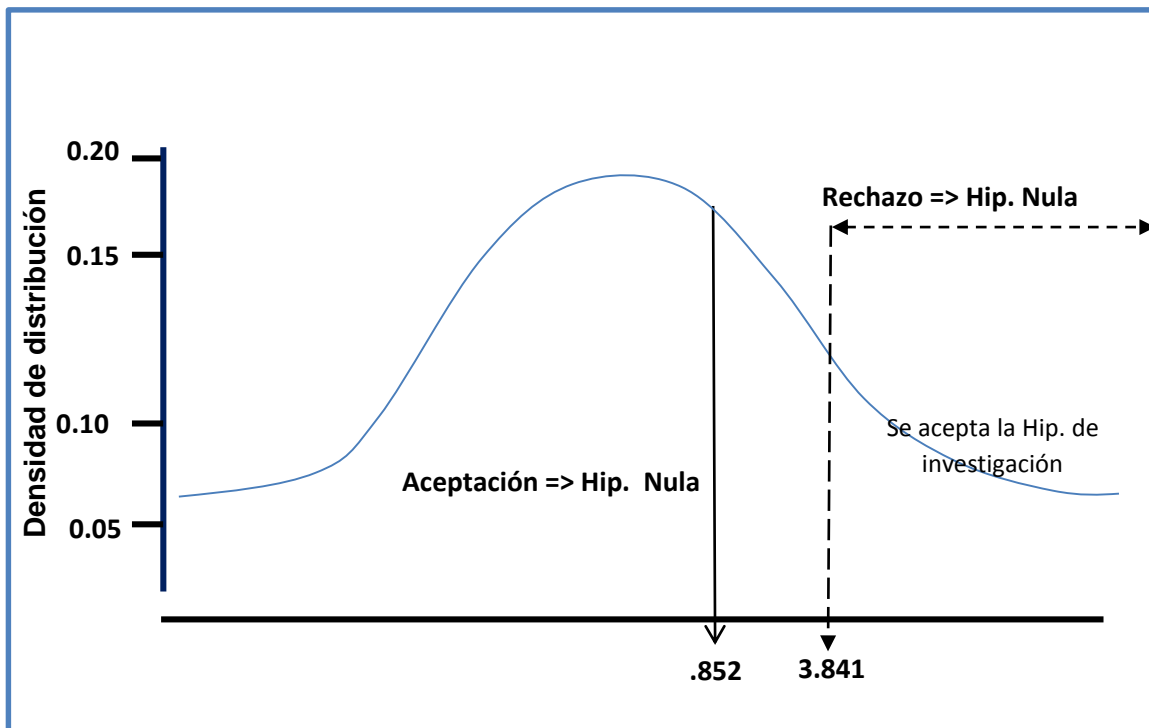
Prueba de hipótesis específica 3 - Chi – cuadrado

PRUEBA DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,035 ^a	1	,852
N de casos válidos	50	H₁ es Significativa >= 0.05	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la DP del distrito de nuevo Chimbote 2017.

Figura 11

Distribución del Chi cuadrado



Fuente: tabla 12

Interpretación:

Con un grado de libertad y con un 5% de confiabilidad, se acepta la hipótesis nula, donde existe un nivel medio de relación significativa entre la motivación y la dimensión desempeño de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

Tabla 13

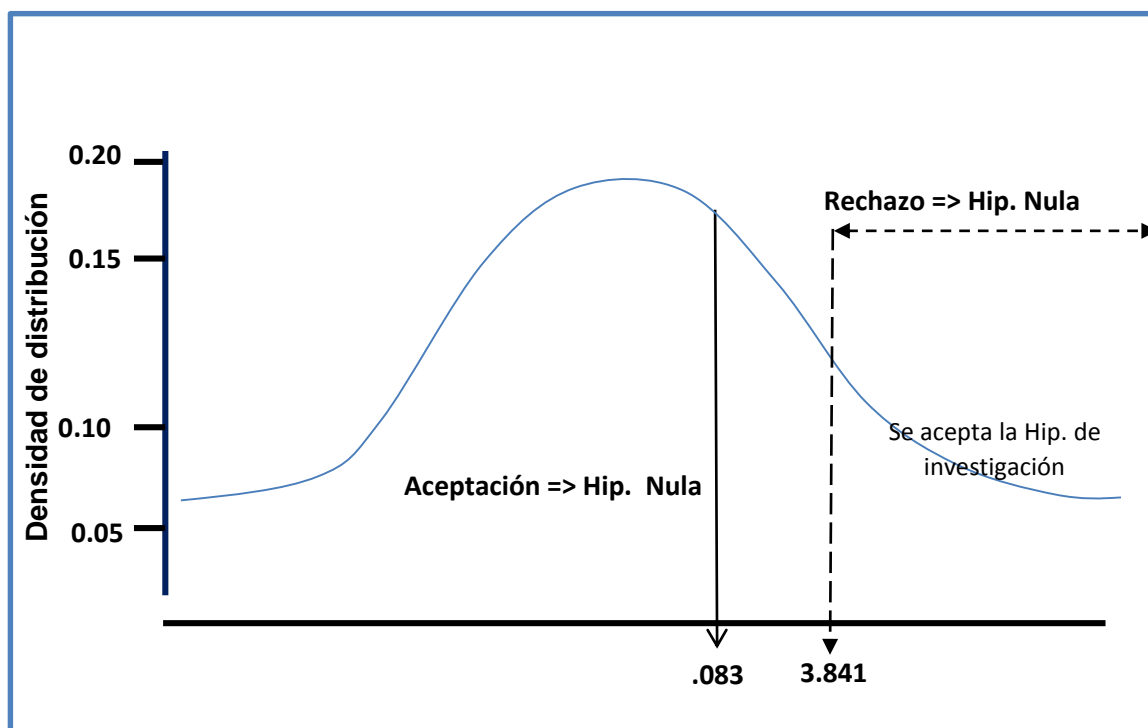
Prueba de hipótesis específica 4 - chi – cuadrado

PRUEBA DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,008 ^a	1	,083
N de casos válidos	50		H ₁ es Significativa >= 0.05

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la DP del distrito de nuevo Chimbote 2017.

Figura 12

Distribución del Chi cuadrado



Fuente: tabla 13

Interpretación:

Con un grado de libertad y con un 5% de confiabilidad, se acepta la hipótesis nula, donde existe un nivel medio de relación significativa entre la motivación y la dimensión ambiente laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

CAPITULO IV
DISCUSION

IV. DISCUSIÓN

Los datos se ven respaldados por las repuestas que fueron dadas a través de las encuestas que se realizó a los agentes policiales que laboran en las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote

En relación a los resultados obtenidos sobre el nivel de motivación de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en la figura 1 indica que:

El 76% de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote tienen un nivel medio de motivación mientras que el 24% presenta un nivel bajo concordando así con Pérez, R. (2015) quien concluye que las consecuencias positivas y negativas en cuanto a la administración del talento humano, requiere de cierta dinámica de estudio, al comprender que en la institución hay efectivos policiales que son únicos y extraordinarios, y los que se encuentran desmotivados generan problemas internos provocando así la mala prestación del servicio de la policía a la ciudadanía y no logrando lo que el mando institucional quiere en sus lineamientos y políticas institucionales.

En la Figura 02 se evidencio que el 90% de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote tienen un nivel de productividad medio mientras el 10% restante tiene un nivel alto lo cual se corrobora con la investigación de Sánchez (2015) que obtuvo como resultado la necesidad de establecer un programa motivacional orientado a elevar la calidad de vida en el trabajo, ingresos económicos y capacitaciones lo que permitirá mejorar la productividad laboral de los trabajadores.

En la figura 3 se observa el cruce de la variable motivación con la dimensión remuneración, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna remuneración se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel bajo con 98%, seguido del nivel medio con 2%,

respectivamente concordando con Lawler (1986) donde la remuneración es un reforzador secundario, debido a que se asocia con reforzadores básicos (satisfactores de necesidades), actuando en el sentido de factor higiénico según Herzberg, si no se posee ocasiona insatisfacción, pero su posesión aumenta poco la satisfacción.” (p.42)

En relación a los resultados obtenidos sobre la motivación y la capacitación de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en la figura 4 indica que:

En el cruce de la variable motivación con la dimensión capacitación, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna capacitación se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel bajo con 74%, seguido del nivel medio con 26%, respectivamente.

Así mismo, los resultados se ven corroborados por el autor; Pérez, J. (2012) en su trabajo de investigación implica la forma mediante la cual, la MYPE pueda contar con una propuesta motivacional que contribuya en alcanzar mejores niveles de motivación en sus colaboradores a través de capacitaciones al personal, en aras de mejorar el rendimiento laboral.

En relación a los resultados obtenidos sobre la motivación y desempeño de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en la figura 5 indica que:

En el cruce de la variable motivación con la dimensión desempeño, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna desempeño se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel alto con 56%, seguido del nivel medio con 44%, respectivamente.

Así mismo, los resultados se ven corroborados por el autor; SUM, M. (2015) quien determinó que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores ya que su desempeño se ve reflejado en las actividades que ellos

realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados.

En relación a los resultados obtenidos sobre la motivación y la dimensión ambiente laboral de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en la figura 6 indica que:

En el cruce de la variable motivación con la dimensión ambiente laboral, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna ambiente laboral se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel alto con 84%, seguido del nivel medio con 16%, respectivamente.

Así mismo, los resultados se ven corroborados por Cabrera (1999) quien menciona que el clima de una organización se ve reflejado a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma, siendo sus componentes el ambiente físico, estructurales, ambiente social y propios del comportamiento organizacional.

En relación a los resultados obtenidos sobre la motivación y la productividad de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en la figura 7 indica que:

En el cruce de la variable motivación con la variable productividad, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna productividad se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 90%, seguido del nivel alto con 10%, respectivamente.

Velásquez, N. (2015) Concluye que la mayoría de los trabajadores de las empresas indican que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos. Por último menciona que la ausencia de estrategias de gestión de motivación laboral provoca insatisfacción laboral y disminución de la productividad.

Según los resultados obtenidos, los factores de productividad laboral tomados en este trabajo no son tan significativos en la productividad laboral. Se puede mencionar factores que determinan la productividad laboral en sí como: vocación profesional y compromiso laboral.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Se ha llegado a determinar el nivel de relación de la motivación con la productividad de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, observando la tabla de contingencia donde se cruzaron las dos variables de estudio, entre la motivación y la productividad, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna productividad se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 90%, seguido del nivel alto con 10%, respectivamente (figura 7).

Se ha llegado a identificar el nivel de la variable motivación de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en el cual se observa que la variable motivación tiene un nivel bajo con el 24%, además se observa que el nivel medio obtiene el 76%. (Figura 1).

Se ha llegado a identificar el nivel de la variable productividad de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, en el cual se observa que la productividad tiene un nivel bajo con el 0%, además se observa que el nivel medio obtiene el 90% y por último el nivel alto tiene un 10% (figura 2).

Se ha llegado a establecer el nivel de la variable motivación en relación a la dimensión remuneración, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna remuneración se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel bajo con 98%, seguido del nivel medio con 2%, respectivamente (figura 3).

Se ha llegado a establecer el nivel de la variable motivación con la dimensión capacitación, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalto más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna capacitación se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel bajo con 74%, seguido del nivel medio con 26%, respectivamente (figura 4).

Se ha llegado a establecer el nivel de la variable motivación con la dimensión desempeño, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna desempeño se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel alto con 56%, seguido del nivel medio con 44%, respectivamente (figura 5).

Se ha llegado a establecer el nivel de la variable motivación con la dimensión ambiente laboral, en la fila motivación se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel medio con 76%, seguido del nivel bajo con 24%. En la columna ambiente laboral se divide en tres niveles; bajo, medio y alto, donde resalta más el nivel alto con 84%, seguido del nivel medio con 16%, respectivamente (Figura 6).

También mediante la prueba de Chi cuadrado se comprobó el grado de significancia que tuvo las dos variables de estudio, en el cual no fue significativa entre las dos variables, por lo tanto se aceptó la hipótesis nula y finalmente se afirma que no existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los agentes de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, quedando demostrado que no se aceptó la hipótesis afirmativa (tabla 9).

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

A los encargados de administrar las dependencias policiales enmarcadas en el Distrito de Nuevo Chimbote;

- Se sugiere que los Jefes Superiores de la PNP. de manera periódica, deben realizar estudios de capacitación relacionados a la función laboral específica que cumplen para los agentes de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, con el objetivo de motivarlos para que desarrollen sus capacidades y brinden un eficiente servicio policial a la comunidad.
- Se sugiere realizar evaluaciones permanentes a los agentes de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, para poder saber y medir que tanto les ha beneficiado las capacitaciones impartidas y poder determinar el grado de beneficio obtenido.
- Se sugiere que se debe mejorar la infraestructura de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, para ofrecer a los trabajadores un grato ambiente laboral lo cual les permita trabajar con la comodidad que el caso requiere y contribuya al buen desempeño de sus funciones.
- Se sugiere velar por los intereses de los agentes de las distintas dependencias del distrito de Nuevo Chimbote, en función a una remuneración justa y equitativa para que puedan tener sentir que su trabajo que realizan es bien justificado.

A los futuros investigadores se sugiere;

- Se sugiere realizar estudios más profundos, teniendo como antecedente la presente investigación, para mejorar toda la parte motivacional y la productividad, encontrando soluciones con el objeto de aportar grandes beneficios, como es este estudio.
- Se sugiere realizar los respectivos estudios en todas las dependencias policiales enmarcadas en la jurisdicción del Santa - Chimbote y a nivel macro región, para comparar o confrontar realidades objetivas propias que cada día se vive, entre las problemáticas, las soluciones que se pueden ofrecer a las distintas dependencias policiales, según sea el caso.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Abad, P. (2003). *Empleo y Productividad del trabajo: un análisis representativo para las industrias española y gallega*. Valencia
- Alcaraz, R. (2006). *El emprendedor del éxito y motivación humana*. (2.a. Ed.). México: McGraw Hill
- Aquino (1997). *Recursos Humanos*, (2.a ed.).Argentina: Ediciones Macchi.
- Alva, J. & Juárez, J. (2014) “*Relación entre el nivel de productividad y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria s. a del distrito de trujillo-2014*”. Perú
- Chavenato, I. (2000). *Gestión de Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hill.
- Fernández, R y Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, evaluación y desarrollo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Gallardo, R. (2009) “*Satisfacción Laboral y Motivación entre los elementos de las empresas de vigilancia y seguridad de la provincia del Santa*”. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Gray P. (2008). *Psicología una nueva perspectiva*, (5.a ed.), (cap. 6), *Mecanismos de la emoción y la motivación*. México: Once Ríos Editores.
- Hodgetts y Altman (1985). *Comportamiento en las organizaciones* (6.a ed.).México: Interamericana.
- Ivonne Vargas(2010) .México: CNN Expansión
- Jiménez, C. (2009). *Habilidades de Dirección y Motivacion*. CEMCI
- Koontz, H. y Weirrich, H. (2004). *Administración: Una vision global*. (12.a ed.). México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Mateo, C. (2007). *Curso para la preparación de dirigentes administrativos en materia de Productividad del Trabajo*. Organización del Trabajo y los Salarios. La Habana.
- McClelland, D. (1976). *Informe acerca del Perfil Motivacional*. Venezuela.Caracas. Fundase.
- Marchant, L. (2006). *Factores organizacionales para reforzar el alineamiento estratégico del personal*. Ciencias Sociales Online, (pp 58-69).
- Moreno, (2002). *La Motivación frente a una actividad física*. España.

- Núñez, B y Miguel (2007). *Material de base del seminario de administración de la Productividad*". Venezuela: Barquisimeto.
- Porret, M. (2008). *Procedimientos humanos*. Madrid, España: Pozuelo de Alarcón.
- Prokopenko, J. (1999). *La Administración de la Productividad*. C.V. México: Editorial LIMUSA S.A.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de consultoría y recursos humanos en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A
- Ramírez, A. (2009). *El Sistema Motivacional y el impacto en el Rendimiento laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° VII – Sede Huaraz*. UNASAM.
- Robbins S. P. (2004), San Diego State University, (10.a ed.), (p.155).
- Robbins S. y Coulter. (2010). *Administración*, (10.a ed.).
- RUMBO, J. 1995. *Elementos para una gestión exitosa*. Buenos Aires: Editorial C&C.
- Sánchez y Félix. (2010). "*Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público Huaraz*": UNMSM
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Sulca, G. (2015). *Influencia de la motivación en la gestión de una organización policial - Lima*. Perú: UNMSM
- Sum, M. (2015). *El desempeño laboral y motivación en el personal administrativo de una empresa de alimentos*. Guatemala.
- Suniaga, G. (2002), *Perfil Motivacional de los trabajadores de las cadenas de comida rápida*. Teoría de McClelland. Tesis de Pregrado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Anexo

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

Grado.....Nombre.....Edad.....Sexo (F) (M)
 Tiempo de Servicio en la Institución:.....Área de
 trabajo.....Tiempo de servicio en la
 Dependencia.....Fecha.....

INTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación laboral de los Trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si
 (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo;
 (5) Absolutamente de acuerdo

	ASPECTOS	1	2	3	4	5
1	Es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo.					
2	Se establecen normas en áreas como procedimientos apropiados y comportamiento de los empleados.					
3	Siente que puede hablar y ser escuchado, toman en cuenta sus aportaciones.					
4	Está facultado para tomar decisiones e intercambia información, conocimientos, puntos de vista con su jefe					
5	Tu jefe está capacitado para dirigir el área correspondiente, cuenta con la experiencia para realizar su trabajo establece metas.					
6	La remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados.					
7	Existe interés personal y rutinario por las actividades de seguridad.					
8	Se brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo, asegurándose que el ambiente de la organización es el adecuado.					
9	Existe un trato de gran igualdad, compañerismo y respeto entre colegas.					
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
11	Empleas tu creatividad, capacidad, habilidad, destrezas y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente tu					

	trabajo.					
12	Las tareas realizadas están acorde a las capacidades y la personalidad que posee cada trabajador.					
13	Disfruta con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
15	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
16	Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera y siente que eso lo ayuda a autorealizarse como profesional y persona.					
17	Existe un programa para el reconocimiento y estímulo del personal dentro de la organización.					
18	Los aspectos relativos a la elección del método de trabajo enriquecen el contexto de la tarea y facilita la identificación del trabajador con aquello que realiza dentro de la organización y de lo que se le hace responsable.					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Grado.....Nombre.....Edad.....
 Sexo (F) (M) Tiempo de Servicio en la Institución:..... Área de
 trabajo.....Tiempo de servicio en la
 Dependencia.....Fecha.....

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

N°	DIMENSIONES	FACTORES DE LA CALIFICACIÓN			
		NUNCA (1)	RARAS VECES (2)	A VECES (3)	SIEMPRE (4)
1	¿La remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades?				
2	¿Considera Ud. que la remuneración favorece a la productividad laboral?				
3	¿La institución donde trabaja, le brinda capacitación y/o facilidades para realizarlas?				
4	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución (felicitación, reconocimiento, etc.), cuando realiza bien su trabajo?				
5	¿Considera Ud. que recibir incentivos favorece a la productividad laboral?				
6	¿Su trabajo le genera estrés?				
7	¿Considera Ud. Que las condiciones del ambiente físico de un trabajo favorece a la productividad laboral?				

FICHA TÉCNICA DE MOTIVACION LABORAL

Título: Motivación de los Trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

Autor : Zavaleta Azabache, Jorge Luis

Procedencia: Nuevo Chimbote– Ancash

Administración: Individual

Duración: 50 minutos

Aplicación: Trabajadores de las Dependencias policiales de Nvo. Chimbote

Significación: Manejo de información de contenido

Administración y calificación: Se administró utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de respuesta
- Lápiz o lapicero

Consigna: En la presente investigación utilizara un cuestionario que constará de 18 preguntas; se debe contestar las preguntas de una manera sincera, se debe marcar con un aspa.

Baremación:La baremación se realizó a la variable motivación y las 2 dimensiones con las que cuenta.

Alfa de Cronbach: El alfa de Cronbach se utilizará para medir la fiabilidad de una escala de medida. El coeficiente obtenido avala la confiabilidad del instrumento.

FICHA TÉCNICA DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Título: Productividad Laboral en los Trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

Autor: Zavaleta Azabache, Jorge Luis

Procedencia: Nuevo Chimbote– Ancash

Administración : Individual

Duración: 50 minutos

Aplicación: Trabajadores de las Dependencias policiales de Nvo Chimbote


Significación: Manejo de información de contenido

Administración y calificación: Se administró utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de respuesta
- Lápiz o lapicero

Consigna: En la presente investigación utilizará un cuestionario que constará de 7 preguntas; se debe contestar las preguntas de una manera sincera, se debe marcar con un aspa.

Baremación: La baremación se realizó a la variable productividad y las 4 dimensiones con las que cuenta.

 ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

: CUESTIONARIO

OBJETIVO:

: RECOGER LA INFORMACION, QUE SERVIRA PARA EL ANALISIS DE DATOS DE LA INVESTIGACION

DIRIGIDO A

: A LOS MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE EN AÑO 2017

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO


Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR


: BUSTAMANTE LECCA ISABEL HILAGRO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



DNI 32981987

 **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : RECOGER LA INFORMACION, QUE SERVIRA PARA EL ANALISIS DE DATOS DE LA INVESTIGACION

DIRIGIDO A : A LOS MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE EN AÑO 2017

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

CUEVA YAURI YULI MARILÓ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa



DNI 32964151

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DE LA TESIS: Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación Laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Absolutamente de acuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Absolutamente	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	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar.	1, Es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo.														
		Políticas de la organización y administración.	2, Se establecen normas en áreas como procedimientos apropiados y comportamiento de los empleados.														
	Relaciones con el supervisor.	3, Siente que puede hablar y ser escuchado, toman en cuenta sus aportaciones. 4, Está facultado para tomar decisiones e intercambia información, conocimientos, puntos de vista con su jefe															

	Competencia técnica al supervisor.	5, Tu jefe está capacitado para dirigir el área correspondiente, cuenta con la experiencia para realizar su trabajo establece metas.																		
	Salario y remuneración.	6, La remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados																		
	Seguridad en el puesto.	7, Existe interés personal y rutinario por las actividades de seguridad.																		
		8, Se brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo, asegurándose que el ambiente de la organización es el adecuado																		
	Relaciones con los colegas	9, Existe un trato de gran igualdad, compañerismo y respeto entre colegas.																		
		10, Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.																		

Factores	El trabajo en si	11, Empleas tu creatividad, capacidad, habilidad, destrezas y conocimientos para																		

Motivacional		realizar eficiente y eficazmente tu trabajo.																
	Delegación de responsabilidad	12, Las tareas realizadas están acorde a las capacidades y la personalidad que posee cada trabajador.																
		13, Disfruto con la satisfacción de																
		terminar una tarea difícil																
	Progreso.	14, Me gusta fijar y alcanzar metas realistas																
	Crecimiento	15, Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones																
	Realización	16, Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera y siente que eso lo ayuda a autorealizarse como profesional y persona.																

	Reconocimiento	17, Existe un programa para el reconocimiento y estímulo del personal dentro de la organización.																							
	Estatus	18, Los aspectos relativos a la elección del método de trabajo enriquecen el contexto de la tarea y facilita la identificación del trabajador con aquello que realiza dentro de la organización y de lo que se le hace responsable.																							

Pos firma
DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DE LA TESIS: Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Productividad Laboral

Variable 2	Dimensión	Indicadores	Ítems	FACTORES DE LA CALIFICACIÓN				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				Nunca	Raras veces	A veces	Siempre	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		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Remuneración	Garantizar equidad. Reflejar la Política de la institución.	1, ¿La remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades?														
	Capacitación	Incremento en la productividad. Oportunidades de progreso.	2, ¿Considera Ud. que la remuneración favorece a la productividad laboral? 3, ¿La institución donde trabaja, le brinda capacitación y/o facilidades para realizarlas?														
PRO DUC TIVIDAD	Desempeño	Intensidad (fuerza).	4, ¿Recibe algún incentivo por parte de														

	o	Persistencia (perseverancia)	la institución (felicitación, reconocimiento, etc.), cuando realiza bien su trabajo?																
			5, ¿Considera Ud. que recibir incentivos favorece a la productividad laboral?																
	Ambiente Laboral	Actitudes Percepciones	6, ¿Su trabajo le genera estrés?																

Pos firma
DNI

ALFA DE CROMBACH DE MOTIVACION

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	31,70	40,011	,343	,853
VAR00002	31,80	36,178	,608	,841
VAR00003	31,80	35,956	,773	,833
VAR00004	31,60	41,378	,225	,857
VAR00005	32,00	35,778	,699	,835
VAR00006	31,90	38,989	,501	,847
VAR00007	31,60	40,711	,319	,854
VAR00008	32,20	35,956	,812	,831
VAR00009	32,00	41,333	,286	,855
VAR00010	31,60	40,044	,414	,850
VAR00011	32,10	37,878	,578	,843
VAR00012	31,80	39,067	,557	,845

VAR00013	31,80	38,844	,590	,844
VAR00014	32,00	37,556	,645	,840
VAR00015	31,80	41,956	,088	,866
VAR00016	31,70	39,789	,370	,852
VAR00017	31,70	40,233	,236	,860
VAR00018	31,80	40,178	,280	,857

ALFA DE CROMBACH DE PRODUCTIVIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	12,20	6,622	,648	,745
VAR00002	12,20	6,844	,573	,760
VAR00003	12,20	8,178	,175	,832
VAR00004	12,10	6,544	,834	,717

VAR00005	11,90	7,433	,616	,761
VAR00006	12,40	5,822	,747	,719
VAR00007	12,20	7,956	,236	,821

BAREMOS DE MOTIVACION

BAREMO DE MOTIVACION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 30	5	50,0	50,0	50,0
31 - 32	2	20,0	20,0	70,0
33+	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

BAREMOS DELA 1ERA DIMENSION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 16	4	40,0	40,0	40,0
17 - 18	3	30,0	30,0	70,0
19+	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

BAREMMOS DE LA 2DA DIMENSION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 13	4	40,0	40,0	40,0
14 - 16	4	40,0	40,0	80,0
17+	2	20,0	20,0	100,0

Total	10	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

BAREMOS DE PRODUCTIVIDAD

BAREMO DE PRODUCTIVIDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 12	4	40,0	40,0	40,0
13 - 15	3	30,0	30,0	70,0
16+	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

BAREMOS 1ERA DIM.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 4	7	70,0	70,0	70,0
5+	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

BAREMOS 2DA DIM.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 2	8	80,0	80,0	80,0
3+	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

BAREMOS 3ERA DIM.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 4	7	70,0	70,0	70,0
	5+	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

BAREMOS 4TA DIM.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 4	8	80,0	80,0	80,0
	5+	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

FIABILIDAD

Notas

Salida creada	02-MAR-2017 14:56:15	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	10
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	12,20	6,622	,648	,745
VAR00002	12,20	6,844	,573	,760
VAR00003	12,20	8,178	,175	,832
VAR00004	12,10	6,544	,834	,717
VAR00005	11,90	7,433	,616	,761
VAR00006	12,40	5,822	,747	,719
VAR00007	12,20	7,956	,236	,821

Baremo

Tabla de frecuencia

VAR00001 (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 12	4	40,0	40,0	40,0
13 - 15	3	30,0	30,0	70,0
16+	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

VAR00002 (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 4	7	70,0	70,0	70,0
5+	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

VAR00003 (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 2	8	80,0	80,0	80,0
3+	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

VAR00004 (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 4	7	70,0	70,0	70,0
5+	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

VAR00005 (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 4	8	80,0	80,0	80,0
5+	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

FRECUENCIAS VARIABLES=TOTAL_1

/PERCENTILES=25.0 75.0

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Notas

Salida creada	02-MAR-2017 15:11:45	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos3
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>

	N de filas en el archivo de datos de trabajo		10
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.	
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=TOTAL_1 /PERCENTILES=25.0 75.0 /ORDER=ANALYSIS.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00.02
	Tiempo transcurrido		00:00:00.03

Estadísticos

VAR00001 (agrupado)

N	Válido	10
	Perdidos	0
Percentiles	25	1,00
	75	3,00

VAR00001 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 12	4	40,0	40,0	40,0
	13 - 15	3	30,0	30,0	70,0
	16+	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Anexo 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

AUTOR: Zavaleta Azabache Jorge Luis

Titulo	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición	Tipo de investigación
Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017	General Determinar la relación entre la motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote 2017 Específicos Identificar los niveles de motivación de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017. Identificar los niveles de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017. Establecer la relación entre motivación y la dimensión remuneración de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del	H1: Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017. H0: No Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.	Motivación	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar.	1	ESCALA NOMINAL (1) Absolutamente en desacuerdo ; (2) Desacuerdo ; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo	TIPO: La investigación fue: "No experimental"; porque el estudio recolecto datos en un solo momento, en un tiempo único; y cuyo propósito fue describir las variables de estudio. Es decir, no manipulo ninguna variable para buscar efecto en otra. DISEÑO: Se aplicó el diseño Descriptivo correlacional, ya que se realizó una descripción exhaustiva del sistema, tal como se
					Políticas de la organización y administración.	2		
					Relaciones con el supervisor.	3,4		
					Competencia técnica al supervisor.	5		
					Salario y remuneración.	6		
					Seguridad en el puesto.	7,8		
				Relaciones con los colegas.	9,10			
				Factores Motivacional	El trabajo en si	11		
					Delegación de responsabilidad.	12,13		
					Progreso.	14		
					Crecimiento	15		
					Realización	16		
			Reconocimiento		17			
Productividad	Remuneración	Garantizar equidad. Reflejar la Política de la institución.	1;2	Escala Nominal Nunca:(1); Raras				

<p>Distrito de Nuevo Chimbote 2017. Establecer la relación entre motivación y la dimensión capacitación de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.</p> <p>Establecer la relación entre motivación y la dimensión desempeño de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.</p> <p>Establecer la relación entre motivación y la dimensión ambiente laboral de la productividad laboral de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote 2017.</p>				Capacitación	Incremento en La productividad. Oportunidades de progreso.	3	<p>veces:(2), A veces:(3); siempre:(4)</p> <p>presentó en la realidad; y se dirigirá a determinar la relación entre las variables de los objetivos que se estudiarán en una población y la presencia o ausencia de algo</p>
				Desempeño	Intensidad (fuerza). Persistencia (perseverancia)	4;5	
				Ambiente Laboral	Actitudes	6;7	

