



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión motivacional y rendimiento laboral en la
dirección regional de trabajo y promoción del empleo
Ucayali - 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en gestión pública**

AUTOR:

Br. Elvis Raúl Pecho Rivera

ASESOR:

Mg. Sonia Lidia Romero Vela

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Vocal

Dr. Noel Alcas Zapata
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por bendecir y darme la oportunidad de vivir; A mis padres, por ser mi apoyo y fortaleza; A mis hermanas, por sus sabios consejos; y a mi hijo, por ser el motor que me impulsa a seguir adelante.

Agradecimiento

A la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo Sede-Lima, por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios de maestría en la mención de Gestión Pública.

A los profesores de los cursos, amigos y compañeros de estudio que han tenido que ver con el término de mis estudios.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Elvis Raúl Pecho Rivera, identificado con DNI N° 18144186, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de la Universidad César Vallejo, sede/filial Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali -2016” para la obtención del grado académico de maestro en Gestión Pública es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, setiembre de 2017

Firma

Presentación

Señores miembros del jurado,

Ostento a ustedes mi tesis titulada “Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali - 2016”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. Marco Metodológico	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	46
III. Resultados	47
IV. Discusión	61
V. Conclusiones	65
VI. Recomendaciones	67
VII. Referencias	69

Anexos

75

Anexo 1 Validez de instrumentos

Anexo 2 Artículo científico

Anexo 3 Matriz de consistencia

Anexo 4 Operacionalización de las variables

Anexo 5 Instrumentos

Anexo 6 Base de datos

Anexo 7 Confiabilidad de los instrumentos

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión motivacional	39
Tabla 2	Operacionalización de la variable rendimiento laboral	40
Tabla 3	Niveles y rangos del cuestionario gestión motivacional	43
Tabla 4	Niveles y rangos del cuestionario del rendimiento laboral	43
Tabla 5	Validez de los instrumentos	44
Tabla 6	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	45
Tabla 7	Confiabilidad de los instrumentos	45
Tabla 8	Descripción de gestión motivacional	48
Tabla 9	Descripción de los niveles de necesidad de protección y seguridad	49
Tabla 10	Descripción de los niveles de necesidad sociales y de pertinencia	50
Tabla 11	Descripción de los niveles de necesidad de autoestima	51
Tabla 12	Descripción de los niveles de necesidad de autorrealización	52
Tabla 13	Descripción de los niveles de rendimiento laboral	53
Tabla 14	Descripción de los niveles de eficiencia laboral	54
Tabla 15	Descripción de los niveles de efectividad laboral	55
Tabla 16	Descripción de los niveles de eficacia laboral	56
Tabla 17	Correlaciones entre gestión motivacional y rendimiento laboral	57
Tabla 18	Correlaciones entre el nivel de gestión motivacional y eficiencia laboral	58
Tabla 19	Correlaciones entre el nivel de gestión motivacional y efectividad laboral	59
Tabla 20	Correlaciones entre el nivel de gestión motivacional y eficacia laboral	60

Índice de figuras

	Pág	
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	37
Figura 2	Descripción de gestión motivacional	48
Figura 3	Descripción de los niveles de necesidad de protección y seguridad	49
Figura 4	Descripción de los niveles de necesidad sociales y de pertinencia	50
Figura 5	Descripción de los niveles de necesidad de autoestima	51
Figura 6	Descripción de los niveles de necesidad de autorrealización	52
Figura 7	Descripción de los niveles de rendimiento laboral	53
Figura 8	Descripción de los niveles de eficiencia laboral	54
Figura 9	Descripción de los niveles de efectividad laboral	55
Figura 10	Descripción de los niveles de eficacia laboral	56

Resumen

La investigación titulada: Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali - 2016, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica, nivel descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali. Se aplicaron cuestionarios tipo escala de Likert para medir las variables gestión motivacional y el rendimiento laboral.

Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, donde existe una relación positiva y significativa entre las variables con Rho de Spearman de 0.751 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0000 < 0.01$.

Palabras clave: *Gestión motivacional, rendimiento laboral, eficiencia, efectividad y eficacia.*

Abstract

The research entitled: Motivational management and work performance in the regional direction of work and employment promotion Ucayali - 2016, had as general objective to determine the relationship between motivational management and work performance in the regional direction of work and promotion of employment Ucayali - 2016.

The research was conducted under the quantitative approach and deductive hypothetical method with a type of basic research, descriptive and correlational level. The research design was non-experimental; cross-sectional sampling was probabilistic and the sample consisted of 70 workers from the regional employment and employment promotion Ucayali. Likert scale questionnaires were used to measure the variables motivational management and work performance.

Spearman's Rho statistic was used to determine the correlation between the variables, where there is a positive and significant relationship between the variables with Spearman's Rho of 0.751 which indicates a high correlation between the variables and $p = 0000 < 0.01$.

Key words: *Motivational management, work performance, efficiency, effectiveness and efficiency.*

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Actualmente la motivación cumple un factor muy importante en toda gestión de una organización ya que los gerentes o directivos siempre están pendientes de los resultados y calidad de los productos, por ello establecen mecanismos para mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores.

A nivel mundial se considera la motivación laboral como una herramienta de gestión, al respecto Reeve (2003) citado en Peña (2015):

Este origen se remonta a la filosofía clásica con autores como Sócrates, Platón o Aristóteles. Estos destacaban la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos. En la era moderna, fue Descartes quien aportó, la que se considera, la primera gran teoría de la motivación en 1622. Este fue el primero en asignar poderes de motivación exclusivos a la voluntad. Según la teoría desarrollada por René Descartes, todo acto de voluntad es realmente una actuación orientada. Posteriormente, Charles Darwin planteó el concepto de instinto que completó William James popularizando la teoría del instinto de motivación humana. (p. 13)

La gestión motivacional recae en la alta gerencia por ello deben conocer las diversas teorías que engloban la motivación, los impulsos, necesidades para producir productos de calidad ya que actualmente se trabaja con la gestión por resultados.

Si se aplica adecuadamente y efectivamente la motivación se mejora el rendimiento laboral estas afirmaciones están sustentadas en las investigaciones realizadas por Quiroa (2014); Ochoa (2014); Fuentes (2012) entre otros.

En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali en el año 2016, se observan Inestabilidad laboral; diversas modalidades de contratación. CAS, planilla, locación de servicios, etc.; carencia de incentivos; falta de herramientas adecuadas para realizar su trabajo; ambientes muy reducidos;

falta de oportunidades para ascender un su área de trabajo; sueldos congelados; poco interés en que los colaboradores se capaciten en sus áreas de desempeño; estrés laboral de parte de los directivos con exigencias entre otros, por lo cual surge la necesidad de conocer ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Según Quiroa (2014) en su investigación *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de quetzaltenango*, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la toma de decisiones en la productividad laboral de los trabajadores del área de salud. La investigación se llevó a cabo con 50 trabajadores que correspondieron al 100% de la totalidad de la población, que pertenecen al área de la salud de Quetzaltenango. La investigación se realizó bajo un nivel descriptivo y la estadística empleada es de significancia y fiabilidad de proporciones. Con base a los resultados se estableció que (a) La participación de los colaboradores a la hora de tomar una decisión varía y esto depende de la importancia del problema que se tenga en ese momento, y esto viene a afectar lo que es la productividad que ellos desempeñan en su puesto de trabajo, (b) La productividad laboral es una fuente importante dentro de la institución y no se debe olvidar que hay que mantener motivados a los colaboradores para que ellos se sientan satisfechos con el trabajo que realizan.

Ochoa (2014) en la tesis *Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)*, con el objetivo general de determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral. La investigación fue descriptiva y correlacional; el diseño no experimental; se aplicaron cuestionarios tipo escala de Likert y la muestra de estudio estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa. Concluye: Se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un

75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado.

Según Fuentes (2012), en su trabajo de investigación *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango*, tuvo como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. El trabajo de investigación se realizó con 20 trabajadores. Concluye, que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

Munive (2010) en la investigación titulada *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública*, tuvo como objetivo conocer las percepciones de los docentes sobre la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, la investigación fue cualitativa, de tipo no experimental y de carácter exploratorio utilizando la modalidad del estudio de caso.. Para la recolección de la información se utilizó la entrevista semiestructurada. Las docentes fueron seleccionadas de acuerdo al criterio de intencionalidad, adecuación, disponibilidad. La información fue codificada, categorizada para luego realizar el análisis de contenido. El autor concluye que obtenidos a través de esta investigación, será una excelente referencia para los directivos para la mejora de la gestión. En conclusión existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes

Venutolo (2009) realizó la investigación titulada *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)*, con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. La investigación fue de tipo aplicada con un

nivel exploratorio, descriptivo y correlacional; el diseño de la investigación fue no experimental transeccional; se han utilizado las técnicas de la encuesta y la observación. Se encuestó a 338 trabajadores de las Pymes del sector de transporte vertical de la ciudad de Buenos Aires. Concluye: El clima laboral y la productividad están relacionados directamente con un nivel bajo en la productividad (71.30%) ya que existen descontentos, no trabajan en equipos, existen conflictos y sobre todo no hay incentivos.

Antecedentes nacionales

Araujo (2016) realizó la investigación titulada *Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016*, con el objetivo general de determinar el grado de relación que existe entre el desempeño laboral y la productividad en los trabajadores de la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016. La investigación fue descriptiva y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; se aplicó la técnica de la encuesta y cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables las cuales se sometieron a validez y confiabilidad; la población fue censal conformada por 50 trabajadores. Concluye: Existe una relación positiva y significativa entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.831 lo cual indica una correlación alta entre las variables, $p = 0.000 < 0.01$; es decir a un mejor desempeño laboral mejor es la productividad laboral.

Serrano (2016) en la tesis titulada *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabaylo*, con el objetivo de determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad de Carabaylo. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, con una muestra de 104 participantes, se aplicó la encuesta para ambas variables, se obtuvo como resultado: apreciar la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable factores motivacionales con la variable rendimiento laboral los resultados indican que existe un 97.7 % de confianza de que las correlaciones sean

verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%. Asimismo se obtuvo un nivel bajo con un 90.4% en la productividad laboral.

Sulca (2015) realizó la investigación titulada *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*, con el objetivo general de determinar de qué forma las estrategias de motivación impacta en la efectividad de las comisarías de la Policía Nacional del Perú. Lima Cercado. 2013. El enfoque de la investigación fue cuantitativo; tipo de investigación descriptiva y explicativa; diseño no experimental transversal. El muestreo fue no probabilístico intencional y la muestra estuvo conformada por 143 efectivos policiales que laboran en las SEINCRIs de las Comisarías de la División Policial – 1 Lima Cercado (Región Policial Lima). Concluye: (a) Existe una relación directa y moderada entre Motivación y la efectividad, lo cual indica que el personal policial considera que el factor motivador y factor higiene impactan moderadamente sobre la efectividad de su labor diaria (b) El 65% del personal policial indicaron que la efectividad de la comisaría donde labora es moderada, por no haberse implementado lo suficientemente las estrategias de motivación, provenientes del factor motivador y factor higiene.

Alva y Juárez (2014) realizaron la investigación titulada *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*, con el objetivo de Determinar la 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. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal, se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionarios tipo escala de Likert. La muestra estuvo constituida por 80 colaboradores de la empresa. Concluyeron: Se demostró que la satisfacción influye en un nivel medio en la productividad de los colaboradores ya que en la empresa según el informe de los colaboradores no otorgan beneficios, incentivos ni capacita al personal por lo que su productividad no está motivada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la variable la gestión motivacional

la gestión motivacional se sustenta teóricamente en la motivación dentro de la teoría del comportamiento humano ya se estudia las relaciones que se entablan en una organización, al respecto Chiavenato (1999) indicó que la persona es un ser social por lo que la conducta dentro de ella es compleja; asimismo indicó que depende de dos factores: internos (características propias de los individuos de acuerdo a la personalidad, el aprendizaje, la motivación que recibe, actitudes emocionales, valores, etc.) y factores externos (generadas dentro de las interrelaciones que se dan en el ambiente de la organización como el sistema de recompensa, las sanciones que se aplican, la cohesión grupal y otros tipos de presiones existentes en la organización, etc.).

Griffin y Moorhead (2010, p. 83) indicaron que en una organización los gerentes siempre están preocupados por generar la motivación para lograr buenos desempeños respecto al trabajo; asimismo indicaron que es un trabajo arduo para lograr que los trabajadores se identifique con la misión de la organización ya que el desempeño laboral depende del dúo capacidad y el entorno, así como la motivación. Esta relación puede expresarse de la siguiente forma:

$$D=M+C+E$$

Donde:

D= Desempeño

M= Motivación

C= Capacidad

E= Entorno

Para que se logren los altos niveles de desempeño, el trabajador debe realizar bien su trabajo, es decir tener la capacidad de realizar su trabajo de manera eficaz que vendrá a ser la capacidad y para lograrlo debe contar con los insumos necesarios (recursos, equipos, información actualizada) lo cual sería el

entorno. Por ello en la actualidad los gerentes están preocupados de lograr motivar a su personal a su cargo (Griffin y Moorhead, 2010).

“La motivación que tiene cada persona es diferente y éstas van adaptadas, a las diferentes necesidades que tienen y varían según el comportamiento, valores sociales y la capacidad de cada uno para poder alcanzar sus objetivos establecidos” (Ochoa, 2014, p. 13).

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que:

La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulso, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfarán esos impulsos y deseos, y que los inducirán actuar de la manera deseada. (p. 368)

De acuerdo a los autores la persona es única y compleja ya que cada ser por su naturaleza tendrán diferentes necesidades por lo que los directivos deben lograr satisfacer sus necesidades, para ello debe manejar estrategias y contar con personal especializado en el área de recursos humanos para que los trabajadores se identifique con la organización y poder lograr los objetivos organizacionales.

La jerarquía de las necesidades

La teoría de la jerarquía de las necesidades fue desarrollada por el psicólogo Abram Maslow en los años cuarenta en la que estableció que las necesidades humanas entre las fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización conforman una jerarquía (Robbins y Coulter, 2014).

Abraham Maslow identificó las cinco necesidades que en toda persona existe:

Las necesidades fisiológicas; necesidades conformadas por la alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento, asimismo

sentirse sexualmente satisfecha y otras necesidades corporales (Robbins y Coulter, 2014).

Las necesidades de seguridad, son aquellas en la que las personas se sienten seguros de todo peligro en el puesto donde labora, asimismo indico que se sienten seguros contra cualquier amenaza de mundo externo y lo relacionan con la supervivencia de las personas en una organización (Robbins y Coulter, 2014).

Las necesidades sociales; los seres humanos como ser social necesitan contar con amigos, participar en eventos como en curso de capacitación, es decir sienten la necesidad de pertenecer a un determinado grupo ligados con amor y aprecio ya que existe la necesidad tanto de dar afecto como la recibir el aprecio y afecto de sus amigos (Robbins y Coulter, 2014).

Las necesidades de estima; las personas necesitan tener confianza en sus capacidades y habilidades para desarrollarse en un determinado trabajo, por ello es necesario la autoestima, que se amen y acepten con sus virtudes y defectos, es decir ellos mismo deben valorarse y respetarse (Robbins y Coulter, 2014).

Las necesidades de autorrealización; constituye el nivel más alto de la pirámide ya que las personas deben sentirse autor realizados para poder ejercer un determinado cargo de acuerdo a las capacidades y actitudes que todo trabajador debe poseer para un determinado cargo, constituye todo el potencial que posee toda persona para que pueda desenvolverse en una sociedad (Robbins y Coulter, 2014).

Respecto al campo laboral están las necesidades externas como la remuneración, contar con trabajo y permanecer en ella, condiciones laborales entre otras.

Teorías de ERG

La teoría ERG fue desarrollada por Clayton Alderfer, la cual tiene semejanzas con la teoría de Maslow y consideró tres categorías: (a) Necesidades de existencia; (b) Necesidades de relación y (c) Necesidades de crecimiento (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Las necesidades de existencia; constituyen las necesidades básicas semejantes a las establecidas por Maslow (1954), donde todo trabajador debe contar con un bienestar físico, alimentación, seguridad, etc. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Las necesidades de relación; constituyen las interrelaciones entre las personas necesarias en toda organización, pero estas relaciones que se entablan deben ser satisfactorias, abarcan las categorías sociales así como la necesidad de contar con la estima de personas externas (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Las necesidades de crecimiento; lo constituyen el autodesarrollo, la creatividad, el crecimiento profesional y ser competente en el puesto que le corresponde, según Maslow lo constituirían las necesidades de estima así como la necesidad de autorrealización (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Teorías de la estructura dual

Se refiere a la teoría de los dos factores estudiada por Frederick Herzberg, en la que indicó que los insatisfactores no son motivadores, mientras que sí lo son los satisfactores, los cuales están relacionados con contenidos del trabajo (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Según Herzberg, lo agrupo en dos grupos las necesidades, el primer grupo lo constituyen las políticas y los estilos de dirección que se ejecutan en una organización en la que se deben establecer la supervisión, las condiciones de trabajo pertinentes y las relaciones interpersonales, las remuneraciones, la seguridad de contar con un puesto de trabajo en la cual indico que solo existen insatisfactores cuando no se brindan motivaciones como la calidad en las

organizaciones, Herzberg los llamo factores de mantenimiento, higiene o contexto del trabajo (Koontz, Wehrich y Cannice, 2012).

En el segundo grupo menciona una lista de satisfactores que son motivados al contar con ambiente de trabajo estable y armonioso, cuando se cuenta con reconocimiento, logros y lo ve el trabajo como un desafío (Koontz, Wehrich y Cannice, 2012).

Recomendaciones para la automotivación

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) indicaron que los gerentes cumplen un rol muy importante en una organización ya que son los responsables de propiciar un ambiente seguro y confiable. Asimismo Odiorne citado por Koontz, Wehrich y Cannice (2012) estableció las siguientes recomendaciones para la automotivación:

Debe lograr que cada trabajador establezca su propia meta y los gerentes deben estar vigilando para que lo logre.

Se debe empezar a elaborar a largo plazo las metas y las actividades específicas a corto plazo.

Capacitarse constantemente cada año.

Su trabajo tiene que ser diferente cada día, dejar la monotonía, es decir hacerlo mejor cada día para mejorar su rendimiento.

Reconozca sus fortalezas y debilidades para empezar a combatir y disminuir esas debilidades.

Realizar realimentación como recompensas, para lograr la satisfacción del personal, asimismo entablar espacio de interacciones sociales.

Definiciones de la gestión motivacional

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) definieron:

La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen

cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada. (p. 388)

Para Griffin y Moorhead (2010) “La motivación es el conjunto de fuerzas que ocasionan que las personas participen en un comportamiento más que en otro comportamiento alterno” (p. 83).

Según Coromoto (1998) citado en García, Ochoa, Fernández, Félix y Campoy (2015) indicaron:

La motivación para el trabajo es el deseo de hacer un esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual, en ese sentido la comprensión de la motivación para el trabajo, permite explicar por qué la persona dirige su esfuerzo y su energía en un sentido determinado y manifiesta ciertas pautas de conducta y de reacción en el mundo laboral de la organización. (p. 23)

La motivación “es un acto o conjunto coordinado de sentimientos humanos subjetivos, como reflejo de la personalidad del individuo” (Ibáñez, 2011, p. 248), asimismo, Ibáñez (2011) manifestó: “La motivación como uno de los factores internos que requiere una mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender la conducta de las personas” (p. 53).

Marshall (1999) indicó respecto a la gestión motivacional:

Consiste en encontrar formas de satisfacer las necesidades individuales de sus empleados mediante tres claves; la primera es la comprensión de las categorías de motivaciones (necesidades); la segunda la comprensión de los deseos y necesidades de los otros, específicamente los empleados el diseño del trabajo de manera que

el trabajo mismo pueda y la tercera es ofrecer a los individuos la posibilidad de satisfacer la mayor parte de sus necesidades. (p. 10)

El gestionar la motivación es una tarea de los directivos, gerentes que dirigen una organización para lograr satisfacer las necesidades de sus trabajadores para lo cual de contar con personal calificado que velen que se cumplan y cubran las expectativas de los trabajadores para lograr un adecuado rendimiento laboral.

Dimensiones de la gestión motivacional

Marschall (1999) consideró cuatro dimensiones para determinar la gestión motivacional: (a) Necesidades de protección y seguridad, (b) Necesidades sociales y de pertinencia, (c) Necesidades de autoestima y (d) Necesidades de autorrealización.

Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad

“Se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable” (Marschall, 1999, p. 3).

Respecto a la necesidad de seguridad, Chiavenato (2014) indicó “necesidad que lleva al individuo a la autodefensa y a protegerse contra el peligro o la privación. Esta necesidad conduce a la búsqueda incesante de sosiego y tranquilidad personal, es decir es una situación segura” (p. 87).

“Necesidades que tiene una persona de seguridad y protección contra daños físicos y emocionales, así como la seguridad de que las necesidades físicas seguirán siendo satisfechas” (Robbins y Coulter, 2014, 507).

Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertinencia

“Están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona” (Marschall, 1999, p. 3).

Respecto a la necesidad de pertinencia, Chiavenato (2014) indicó “es la necesidad de formar parte de un grupo, de tener contacto humano, de participar con otras personas en algún evento o empresa” (p. 87), asimismo indicó “La aprobación social, el reconocimiento del grupo, el calor humano y la voluntad de formar parte de un grupo son necesidades que llevan al hombre a vivir en uno y a socializarse” (p. 87).

Dimensión 3: Necesidades de autoestima

“Se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo” (Marschall, 1999, p. 3).

Cuando se logra que sea querido, respetado por el entorno social, en la familia y amigos, entonces siente que le falta más, al respecto Armayones (2007) indicó:

Si en su entorno laboral se siente parte activa del trabajo, sus superiores reconocen su trabajo y les premian por él (no tienen por qué ser económicamente), su autoestima verá reforzada porque lo que lo habrán hecho es interiorizar el reconocimiento que les dan los demás por el esfuerzo. (p. 389)

Todo ser humano por naturaleza tiene la necesidad de sentirse respetada, admirada y valorada por el mismo para contar con la seguridad que va a lograr con sus metas establecidas.

Dimensión 4: Necesidades de autorrealización

“Se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de ser todo lo que uno puede llegar a ser” (Marschall, 1999, p. 3).

“Necesidades que tiene una persona de crecer, alcanzar su potencial y satisfacción personal; es el impulso de convertirse en aquello que uno es capaz de ser” (Robbins y Coulter, 2014, 507).

Chiavenato (2014) indicó:

Son las necesidades más elevadas, que se derivan de la educación y la cultura de la persona. Rara vez son satisfechas a plenitud, pues el ser humano busca, de modo gradual, mayores satisfecchas a plenitud, pues el ser humano busca, de modo gradual, mayores satisfacciones y establece metas cada vez más sofisticadas. La necesidad de autorrealización es el punto final de todas las necesidades humanas, es el impulso de cada individuo para realizar su propio potencial y estar en continuo desarrollo. (p. 87)

Necesidad muy importante en todo ser social por su naturaleza, ya que luego de lograr las otras necesidades busca lograr necesidades que logren satisfacer sus expectativas y hacer uso del potencial que posee.

Bases teóricas de la variable rendimiento laboral

El rendimiento laboral se basa en la teoría de las relaciones humanas y en la satisfacción laboral, al respecto Chiavenato (2014) indicó que el ser humano es un ser social por naturaleza y consideró cuatro aspectos fundamentales en la teoría de las relaciones humanas:

Los trabajadores, como ser social está sumergida en sentimientos, emociones, deseos y temores, por lo que en la organización le interesa el comportamiento en el trabajo asimismo tienen en cuenta los factores motivacionales que les afectan en la productividad laboral (Chiavenato, 2014).

Las personas, tienen necesidades por lo que afecta su rendimiento en la organización y tienen que buscar las estrategias para satisfacer ciertas necesidades, asimismo indicó que existen factores que le afectan en su rendimiento como: la rotación, la baja moral, la fatiga psicológica, etc. (Chiavenato, 2014).

El estilo de supervisión y de liderazgo “influyen en el comportamiento de los grupos sociales, un supervisor eficaz posee la habilidad para influir en sus subordinados y para obtener de ellos lealtad, estándares elevados de desempeño y compromiso con los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2014, p. 85).

Las normas del grupo, las normas en una organización son primordiales para cumplir los objetivos previstos de esta manera se controlan los niveles de producción (Chiavenato, 2014).

En la teoría de las relaciones humanas, el liderazgo cumple un rol muy importante en todo tipo de organización, según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) el liderazgo es el arte en la cual los gerentes deben influenciar en los trabajadores para que participen en la organización con buena disposición y entusiasmo para lograr los objetivos de la organización.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron cuatro componentes para ejercer el liderazgo en una organización:

La capacidad de utilizar el poder con eficacia y de manera responsable.

La capacidad de comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas motivadoras en distintos momentos y en diferentes situaciones

La capacidad de inspirar.

La capacidad de actuar para desarrollar un clima propicio, despertar motivaciones y hacer que respondan a ellas.

La satisfacción laboral también es considerada como una base teórica del rendimiento laboral, al respecto Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) citado en Chiang, Martín y Núñez (2010) indicaron que la satisfacción laboral es “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (p. 196).

Anaya y Suarez (2007) consideraron que la “satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo” (p. 218), es decir el trabajador debe sentirse bien en el área donde se desempeña asimismo lo relacionado con su quehacer para el cumplimiento adecuado en sus funciones.

Palma (2005), la satisfacción laboral se define “como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p. 34).

De acuerdo a los autores la satisfacción en el trabajo es muy importante por tanto es un indicador del rendimiento laboral por ello los líderes de la organización deben establecer mecanismos para tener trabajadores contentos y motivados.

Fuentes (2012) indicó respecto a la satisfacción laboral, donde los trabajadores de una organización sienten la satisfacción cuando los niveles de los sueldos son significativos, asimismo indicó que el trabajo puede ser el causante de la alegría de contar con dicha oportunidad o también puede ser lo opuesto de no sentir felicidad al realizar el trabajo que le corresponde.

De acuerdo al autor el salario no el único factor que afecta la satisfacción en el trabajo ya que existen circunstancias que lo afectan como el tiempo dedicado en ella, las tareas son monótonas, no existen espacio de interacción de la comunicación.

Definiciones del rendimiento laboral

El rendimiento laboral del trabajo es una variable económica clave de la competitividad para afrontar con éxito las competencias con otras organizaciones (Abad, 2003).

Según Koontz y Weihrich (2012) explicaron: “Las compañías exitosas crean su valor agregado mediante operaciones productivas, cabe definir la productividad

como el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerado de la calidad” (p.14). Entonces la productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional.

Robbins y Coulter (2000), el rendimiento laboral lo definen mediante una fórmula que se obtiene de dividir la cantidad total de los productos que resultaron del trabajo y esfuerzo de los trabajadores con la totalidad de recursos empleados para la producción, es decir con el cociente obtenido se puede medir el rendimiento de las maquinarias, el rendimiento de los trabajadores, la mano de obra calificada para tomar las decisiones pertinentes con la finalidad de mejorar la productividad.

Según Fleishhacker (2014), consideró que cuando hay un mejor rendimiento (productividad) los beneficiados son los usuarios o clientes, por lo que las organizaciones deben aplicar las estrategias, mecanismos necesarias para mejorar el producto final teniendo en cuenta la calidad de los recursos que utilizan para la producción así como el tiempo que se emplea en su elaboración.

Para Martínez (2007), el rendimiento lo relaciona con la eficacia y la eficiencia, por ello los indicadores de la producción son muy importante para verificar el cumplimiento de los criterios e indicadores de la calidad y de esta manera estar a la vanguardia con los otros productores.

Gallart (2011), citado por Tito (2012) definió la productividad: “La productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos” (p. 85).

Serrano (2016) indicó respecto al rendimiento, que se le relaciona con las estrategias, la capacitación que se realiza, la remuneración que reciben por su trabajo y el ambiente donde se desarrolla, asimismo indicó si el trabajador cuenta con los conocimientos, recibe las indicación de una manera correcta y adecuada y

cuenta con un sueldo satisfactorio y sobre todo de un ambiente agradable existe la posibilidad que el trabajador logre obtener un rendimiento laboral superior a diferencia de otros trabajadores que no cuentan con conocimientos, están desmotivados por el pago y que en el entorno existen conflictos.

Serrano, consideró la importancia de estar capacitado con los últimos conocimientos ya que de esta manera la producción será de calidad y mejor ya que se encuentra seguro lo que posee, asimismo indicó que la motivación cumple un rol muy importante en el rendimiento laboral.

Dimensiones del rendimiento

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que existen tres criterios para medir el rendimiento = productividad: (a) Eficiencia, (b) Efectividad y (c) Eficacia.

Dimensión 1: Eficiencia

Consiste en el cumplimiento de las actividades donde existe relación entre la predicción de recursos solicitados y la cantidad de recursos empleados, es decir no debe existir pérdida en la producción en la que se deben utilizar al máximo los recursos (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

“La eficiencia es una relación entre costos y beneficios, se refiere a la mejor manera de realizar las cosas, a fin de que los recursos se aprovechen de la forma más razonada posible” (Chiavenato, 2011, p.22).

De acuerdo a los autores es la mejor manera de utilizar los recursos disponibles para que no queden productos desechables para no ocasionar pérdidas económicas en la organización.

Dimensión 2: Efectividad

La efectividad se da cuando existe una relación entre los resultados logrados y lo resultados propuestos lo cual permitirá medir realmente el nivel de cumplimiento de los objetivos que la organización estableció, asimismo consideró la cantidad

como el único criterio donde lo que importa es el resultado sin interesar el costo (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Chiavenato (2011, p23). “Involucra la eficiencia y eficacia, en síntesis se refiere al logro de resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo y recursos”.

De acuerdo a los autores mencionados, la efectividad laboral consiste en determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio y los objetivos obtenidos en la producción, asimismo indicaron lo que importa es el producto final y dejar de lado la parte económica, ya que en la efectividad prevalece el resultado.

Dimensión 3: Eficacia

Consiste en lograr que el cliente se sienta satisfecho por el producto ofrecido, asimismo abarca el impacto que se produce en el mercado, la cual debe ser al 100% de efectividad respecto a la cantidad como de la calidad (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

“La eficacia de una organización se refiere a la capacidad de compensar una necesidad de la sociedad mediante bienes y servicios que brinda; mientras que la eficiencia es una relación técnica entre entradas y salidas” (Chiavenato, 2011, p. 22).

Ramos (2004) indicó que la eficacia es muy importante y por su naturaleza relevante, ya que el ser humano por naturaleza espera que todas sus acciones sean apreciadas por el resto y por ende tenga efectos positivos para el logro de los objetivos en una organización. Asimismo Yuchtman y Seashore citado en Ramos (2004) indicaron que una organización es eficaz en la medida que empleen todos los recursos de su entorno.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Qué relación existe la gestión motivacional y la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?

Problema específico 2:

¿Qué relación existe la gestión motivacional y la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?

Problema específico 3:

¿Qué relación existe la gestión motivacional y la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?

1.5 Justificación del estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40) presentó el siguiente carácter teórico, práctico o metodológico.

Justificación teórica

En la presente investigación se buscará profundizar los datos teóricos relacionados con nuestras variables de estudio, y al mismo tiempo determinar sobre los verdaderos factores que inciden en el comportamiento de nuestras variables. Para lo cual se tendrá en cuenta las investigaciones realiza mejoramiento de la gestión motivacional y el rendimiento laboral.

Es que conocer los verdaderos factores que inciden en nuestras variables de estudio, son de suma importancia para la toma de decisiones en el mejoramiento y desarrollo de las metas institucionales, ofreciendo el material a quienes la dirigen, para así fortalecer y plantear nuevos enfoques que permiten ser más productivos en la labor de gestión de los directivos, administrativos, y público en general, quienes se encuentran involucrados en el día a día del que hacer del servicio público.

Justificación práctica

A la luz de los resultados que se obtendrán, se buscará tomar las decisiones pertinentes para la toma de acciones adecuadas en el mejoramiento de la gestión motivacional y rendimiento laboral en las entidades públicas, capacitando y persuadiendo al líder directivo a propiciar la integración, participación democrática y colaboración entre sus miembros, generando un ambiente y condición agradable.

Según lo manifestado por Ferrer (2010) la investigación tiene una justificación práctica cuando mejora en la resolución de un problema o también se justifica cuando establece estrategias para ayudar a resolver dicho problema que aqueja a la población con la finalidad de mejorar la producción.

Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente porque busco establecer la relación entre las variables de estudio, se empleó para la primera variable un cuestionario válido y confiable creado por Marschall (1999) y para la segunda variable se ha creado un cuestionario tipo escala de Likert la cual fue sometida a validez y confiabilidad.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

La gestión motivacional se relaciona con el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

La gestión motivacional se relaciona con la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Hipótesis específica 2:

La gestión motivacional se relaciona con la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Hipótesis específica 3:

La gestión motivacional se relaciona con la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

II. Marco Metodológico

El enfoque que se utilizó fue cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4). Así mismo se utilizó el método hipotético deductivo, según Bernal (2010) son los procedimientos para realizar la prueba de hipótesis y de acuerdo a los resultados se debe tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de investigación, luego obtener las conclusiones y generalizar los resultados para toda la muestra.

2.1. Diseño de investigación

El diseño de estudio fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional; es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández *et al.*, 2014, p. 152).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2014, p.151).

El diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2015, p.120).

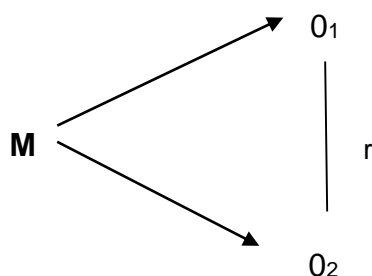


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M	= Trabajadores
O ₁	= Gestión motivacional
O ₂	= Rendimiento laboral
r	= Relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización**Variables****Definición conceptual de la variable****Variable 1: Gestión motivacional**

Marshall (1999) indicó respecto a la gestión motivacional:

Consiste en encontrar formas de satisfacer las necesidades individuales de sus empleados mediante tres claves; la primera es la comprensión de las categorías de motivaciones (necesidades); la segunda la comprensión de los deseos y necesidades de los otros, específicamente los empleados el diseño del trabajo de manera que el trabajo mismo pueda y la tercera es ofrecer a los individuos la posibilidad de satisfacer la mayor parte de sus necesidades. (p. 10)

Variable 2: Rendimiento laboral

Koontz y Weihrich (2004), la definen como la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión motivacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Necesidades de protección y seguridad	- Seguridad	1, 5, 9, 13,	Estoy completamente de acuerdo (5)	Alta [20; 46]
	- Disposición	17,		
Necesidades sociales y de pertinencia			Estoy básicamente de acuerdo (4)	Media [47; 73]
	- Independencia	2, 6, 10, 14,	Estoy parcialmente de acuerdo (3)	
	- Compañerismo	18,	Sólo estoy un poco de acuerdo (2)	Baja [74; 100]
			No estoy de acuerdo (1)	
Necesidades de autoestima	- Sueldo	3, 7, 11, 15,		
	- Valoración	19,		
	- Autorrespeto			
Necesidades de autorrealización	- Felicidad	4, 8, 12, 16,		
	- Aprendizaje	20		
	-			

Nota: Adaptado de Marshall (1999).

Tabla 2

Operacionalización de la variable rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr objetivos - Uso de recursos - Cumplimiento de actividades 	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,	Nunca (1)	Deficiente
			Casi nunca (2)	[24; 55]
			A veces (3)	
			Casi siempre (4)	Moderado
			Siempre (5)	[56; 88]
Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados planeados - Resultados obtenidos 	10,11,12,13, 14,15,16,		Eficiente
				[89; 120]
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad - Cantidad - Necesidad establecida 	17,18,19,20, 21,22,23,24		

Nota: Adaptado de Fuentes (2011).

2.3. Población y muestra

Población

“Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2012, p.81).

La población en la investigación estuvo constituida por 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali – 2016.

Muestra

Arias (2012) indicó que la muestra constituye una parte representativa de la población accesible y finita, asimismo indicó que la muestra está conformado por elementos con características similares para luego tener en cuenta la generalización de los resultados teniendo en cuenta el margen de error permitido

La muestra de estudio estuvo constituida por 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali – 2016.

Muestreo

Para seleccionar la muestra se utilizó la técnica del muestreo probabilístico, al respecto Arias (2012) indicó: “es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” (p. 83).

El muestreo es no aleatorio.

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

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta para las dos variables de estudio, al respecto Canales (2013) indicó que la encuesta “consiste en obtener la información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias” (p. 163).

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios, al respecto Hernández *et. al* (2014) indicó, “los cuestionarios son un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Fichas técnicas

Ficha técnica 1:

Instrumento : Cuestionario de gestión motivacional

Autor : Marshall Sashkin

Año : 1999

Adaptado : Pecho Rivera Elvis Raúl

Objetivo : Determinar los niveles de la gestión motivacional.

Duración : 20 minutos aproximadamente.

Estructura : La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Estoy completamente de acuerdo (5); Estoy básicamente de acuerdo (4); Estoy parcialmente de acuerdo (3); Sólo estoy un poco de acuerdo (2) y No estoy de acuerdo (1). La escala está conformada por 04 dimensiones: Necesidades de protección y seguridad (5 ítems); Necesidades sociales y de pertinencia (5 ítems); Necesidades de autoestima (5 ítems) y Necesidades de autorrealización (5 ítems).

Tabla 3

Niveles y rangos del cuestionario gestión motivacional

Baremo:	Baja	Media	Alta
Gestión motivacional	[20 - 46]	[47 - 73]	[74 - 100]
Necesidades de protección y seguridad	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Necesidades sociales y de pertinencia	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Necesidades de autoestima	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Necesidades de autorrealización	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]

Ficha técnica 2:

Instrumento : Cuestionario de rendimiento laboral

Autor : Silvia, Fuentes Navarro

Año : 2011

Adaptado : Pecho Rivera Elvis Raúl

Objetivo : Determinar los niveles del rendimiento laboral.

Duración : 20 minutos aproximadamente.

Estructura : La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5); la escala está conformada por 03 dimensiones: Eficiencia (9 ítems); Efectividad (7 ítems) y Eficacia (8 ítems).

Tabla 4

Niveles y rangos del cuestionario rendimiento laboral

Baremo:	Deficiente	Moderado	Eficiente
Rendimiento laboral	[24 - 55]	[56 - 88]	[89 - 120]
Eficiencia	[9 - 20]	[21 - 33]	[34 - 45]
Efectividad	[7 - 16]	[17 - 26]	[27 - 35]
Eficacia	[8 - 18]	[19 - 29]	[30 - 40]

Validez

Para Hernández *et. al* (2014), la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201).

El tipo de validez que se aplicó para validar los dos instrumentos de medición fue la validez de contenido con su técnica de criterio de juicio de experto, los cuales los ítems del instrumento se validaron en base a los siguientes criterios: (a) Pertinencia, (b) Relevancia y (c) claridad.

Tabla 5

Validez de los instrumentos

Experto	Aspecto de la validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	Si	Si	Si
Mg. Susana Ángeles López	Si	Si	Si
Mg. Sonia Romero Vela	Si	Si	Si

Nota: Certificados de validez.

Confiabilidad

Se aplicó la prueba piloto con 20 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali y el estadístico para hallar la confiabilidad del instrumento fue el Alfa de Cronbach ya que los dos instrumentos han sido medidos en escala ordinal.

Para Hernández *et. al* (2014) la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

El coeficiente de confiabilidad es un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está

evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Interpretación
0 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Media
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Palella y Martins (2012, p. 169). Metodología de la investigación cuantitativa.

En la tabla 7, se observan los coeficientes de confiabilidad de ambas variables: $v_1 = 0,786$ y $v_2 = 0.862$ lo cual indican una alta confiabilidad.

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos

Nº	Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
1	Gestión motivacional	0.786	20
2	Rendimiento laboral	0.862	24

Nota: Prueba piloto.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos en primer lugar se realizó la matriz de datos por dimensiones de cada una de las variables de estudio, luego se llevaron los totales y subtotales de cada una de las variables al SPSS (software para ciencias sociales) para realizar la transformación de los datos de acuerdo a los niveles y rangos de esta manera se presentan los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes con sus respectivas figuras 8estadística descriptiva).

En un segundo momento se aplicó la estadística inferencial aplicando el SPSS para realizar la contrastación de las hipótesis mediante el estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables; se seleccionó dicho estadístico porque ambas variables han sido medidas en escala ordinal.

2.6. Aspectos éticos

Los datos obtenidos en la presente investigación han sido procesados sin recurrir a ninguna adulteración, se respetó el anonimato de las personas que fueron parte de la muestra, asimismo se solicitó el permiso necesario para la aplicación de los instrumentos de las dos variables como la autorización correspondiente.

Se ha respetado la autoría de las citas textuales menos de 40 palabras así como las mayores a 40 palabras las cuales han sido referenciadas de acuerdo a las normas establecidas en el APA, no se ha plagiado párrafos.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Descripción de los resultados de la gestión motivacional

Tabla 8

Descripción de gestión motivacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[20 – 46]	62	88,6%
Media	[47– 73]	8	11,4%
Alta	[74– 100]	0	0,0%
Total		70	100,0

Nota: Base de datos.

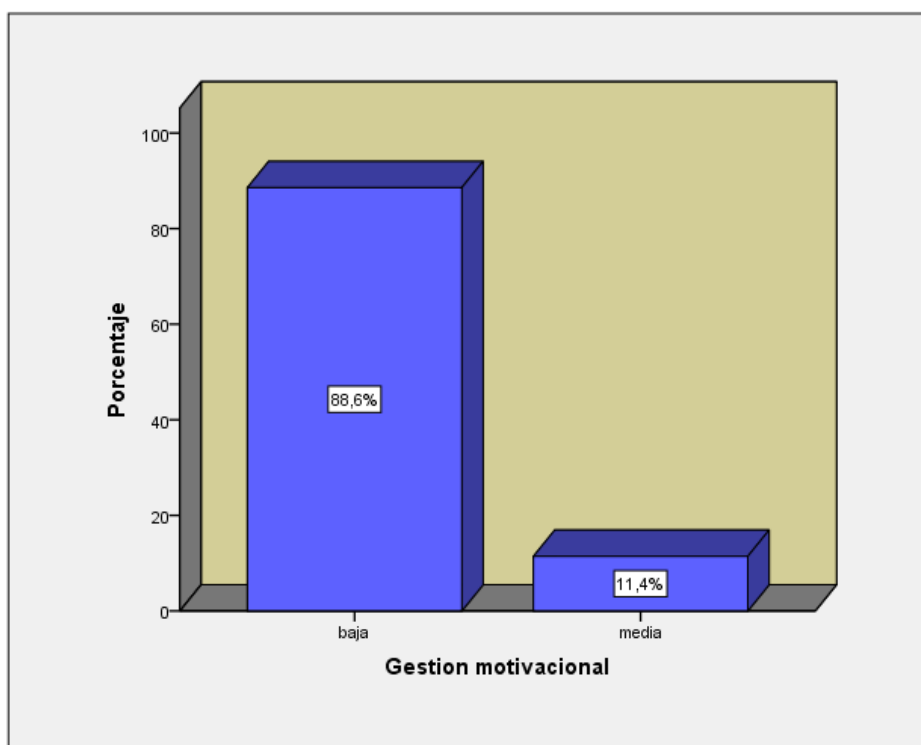


Figura 2. Descripción de la gestión motivacional

En la tabla 8 y figura 2, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 88,6% indicaron que el nivel de gestión motivacional es baja y el 11,4% indicaron que el nivel de gestión motivacional es media.

Tabla 9

Descripción de los niveles de necesidad de protección y seguridad

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[5– 11]	62	88,6%
Media	[12– 18]	8	11,4%
Alta	[19– 25]	0	0,0%
Total		70	100,0%

Nota: Base de datos.

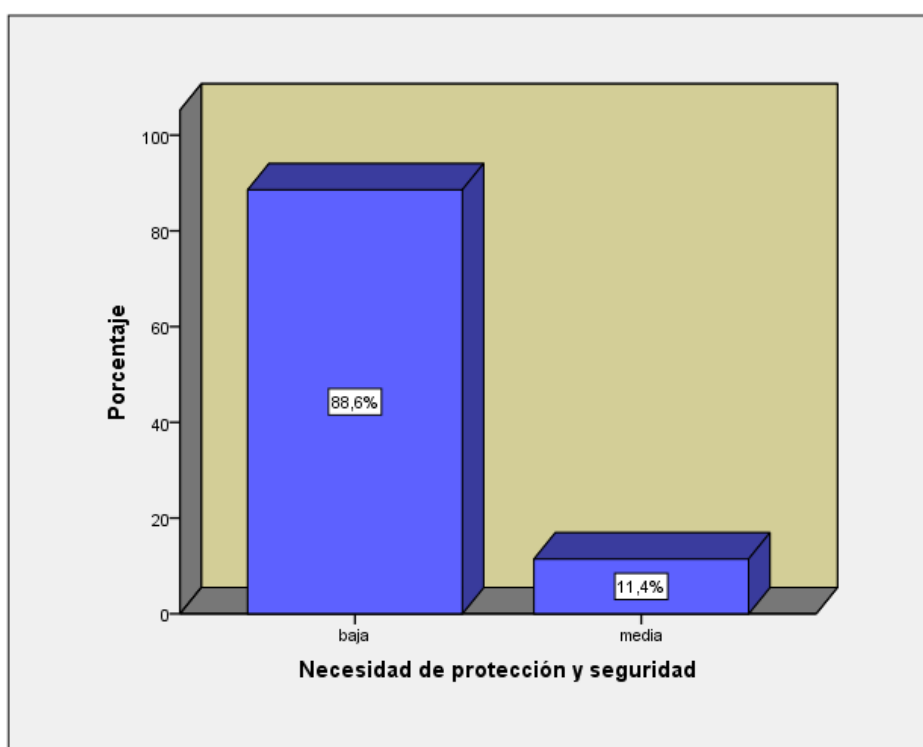


Figura 3. Descripción de los niveles de necesidad de protección y seguridad

En la tabla 9 y figura 3, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 88,6% indicaron que el nivel de necesidad de protección y seguridad es baja y el 11,4% indicaron que el nivel de protección y seguridad es media.

Tabla 10

Descripción de los niveles de necesidad sociales y de pertinencia

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[5– 11]	58	82,9%
Media	[12– 18]	12	17,1%
Alta	[19– 25]	0	0,0%
Total		70	100,0%

Nota: Base de datos.

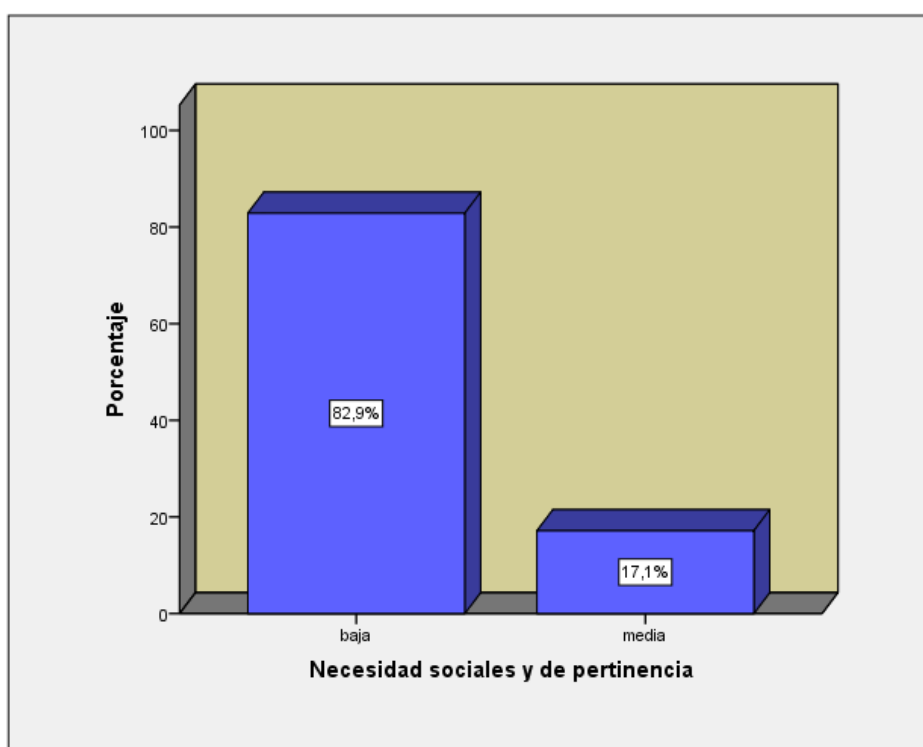


Figura 4. Descripción los niveles de necesidad sociales y de pertinencia

En la tabla 10 y figura 4, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 82,9% indicaron que el nivel de necesidad sociales y pertinencia es baja y el 17,1% indicaron que el nivel de necesidad sociales y de pertinencia es media.

Tabla 11

Descripción de los niveles de necesidad de autoestima

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[5– 11]	54	77,1%
Media	[12– 18]	16	22,9%
Alta	[19– 25]	0	0,0%
Total		70	100,0%

Nota: Base de datos.

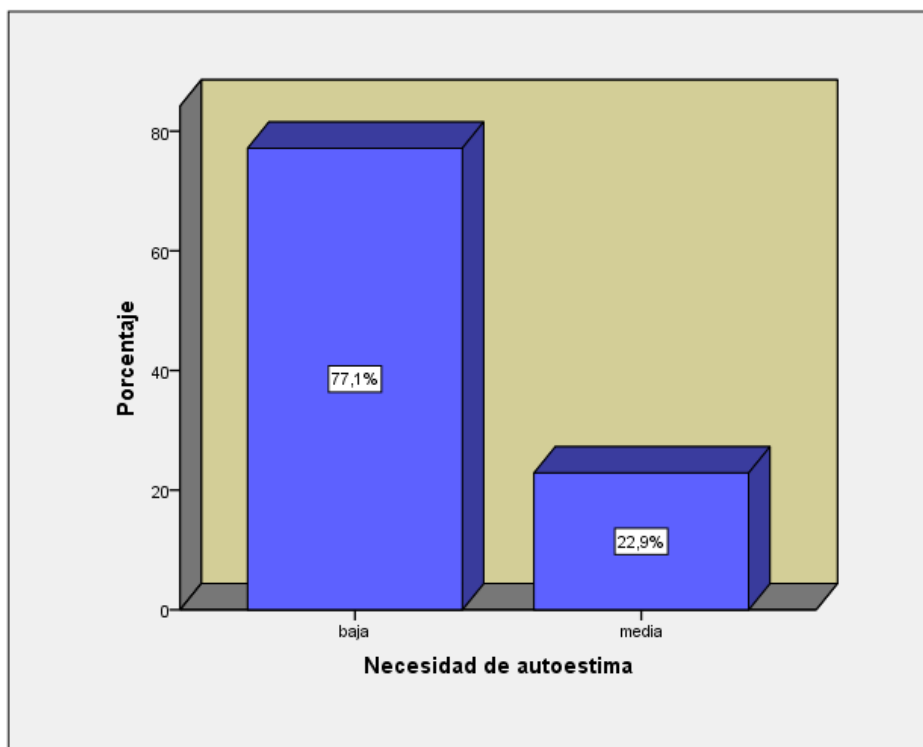


Figura 5. Descripción de los niveles necesidad de autoestima

En la tabla 11 y figura 5, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 77,1% indicaron que el nivel de necesidad de autoestima es baja y el 22,9% indicaron que el nivel de necesidad de autoestima es media.

Tabla 12

Descripción de los niveles de necesidad de autorrealización

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[5– 11]	28	40,0%
Media	[12– 18]	41	58,6%
Alta	[19– 25]	1	1,4%
Total		70	100,0%

Fuente: Base de datos.

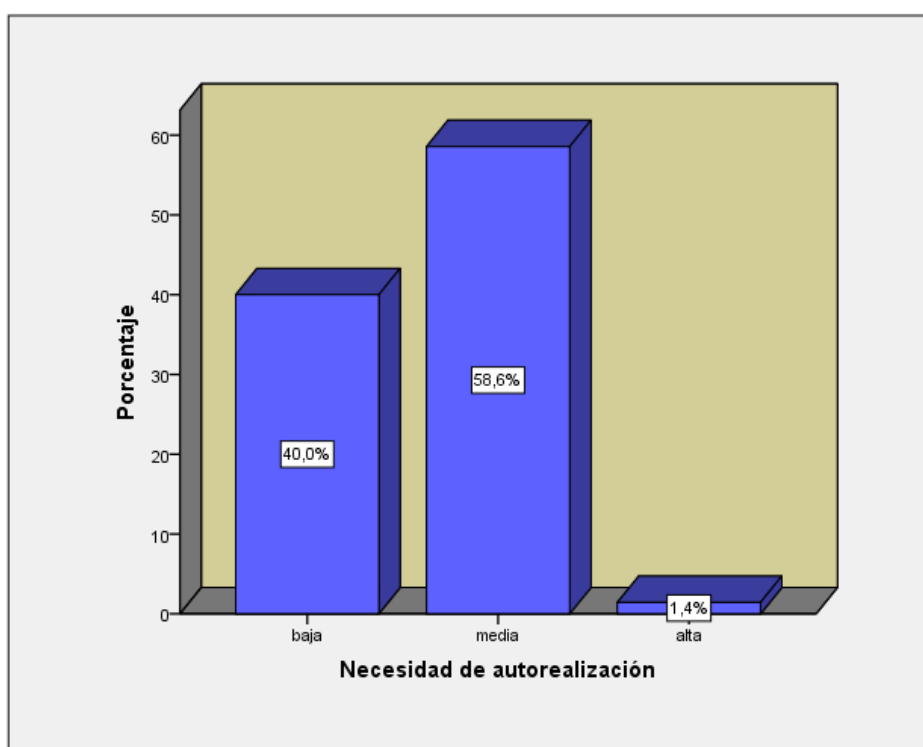


Figura 6. Descripción de los niveles de necesidad de autorrealización

En la tabla 12 y figura 6, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 58,6,1% indicaron que el nivel de necesidad de autorrealización es media, el 58,6% indicaron que es baja y el 1,4% indicaron que el nivel de necesidad de autorrealización es alta.

Tabla 13

Descripción de los niveles de rendimiento laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[24 – 55]	56	80,0%
Moderado	[56 – 88]	14	20,0%
Eficiente	[89 – 120]	0	0,0%
Total		70	100,0%

Nota: Base de datos.

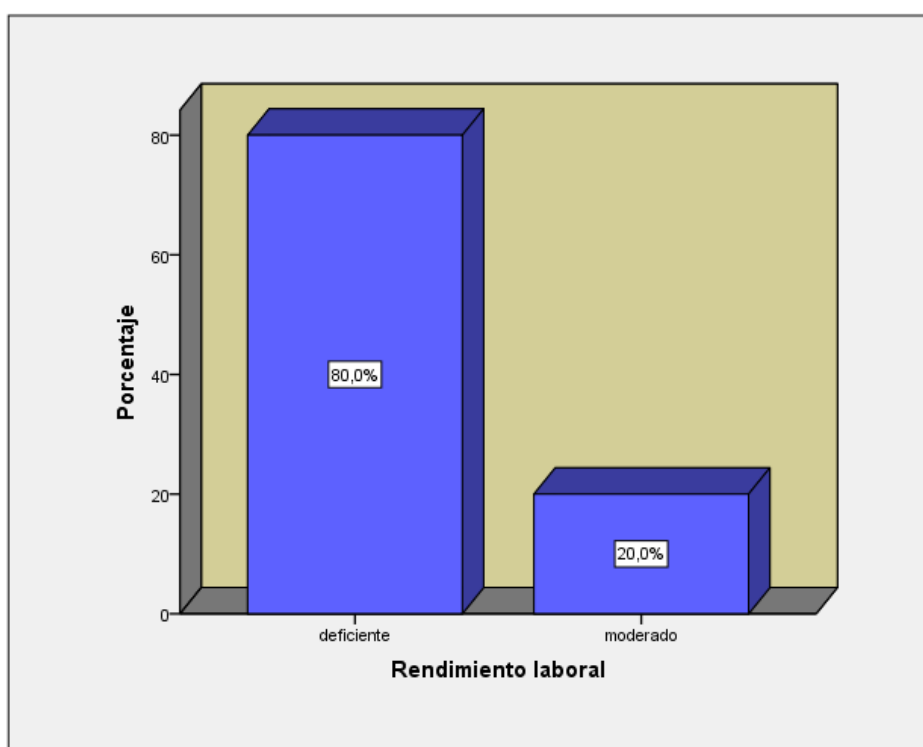


Figura 7. Descripción de los niveles de rendimiento laboral

En la tabla 13 y figura 7, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 80,0% indicaron que el nivel de rendimiento laboral es deficiente y el 22,0% indicaron que el nivel de rendimiento laboral es moderado.

Tabla 14

Descripción de los niveles de eficiencia laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[9 – 20]	63	90,0%
Moderado	[21 – 32]	7	10,0%
Eficiente	[33– 45]	0	0,0%
Total		70	100,0%

Nota: Base de datos.

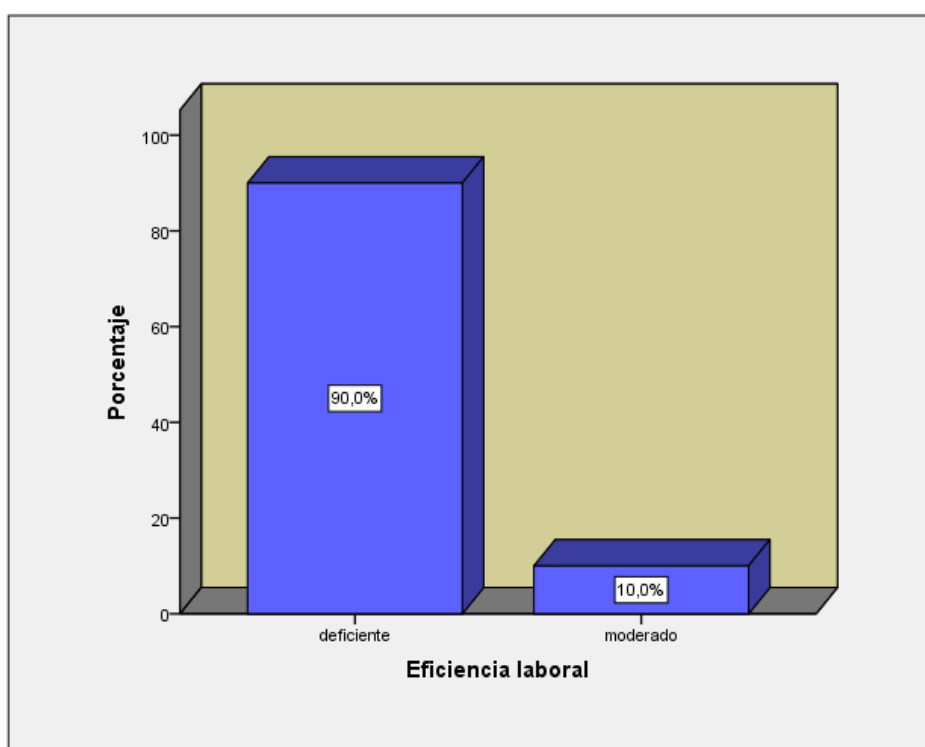


Figura 8. Descripción de los niveles de eficiencia laboral.

En la tabla 14 y figura 8, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 90,0% indicaron que el nivel de eficiencia laboral es deficiente y el 10,0% indicaron que el nivel de eficiencia laboral es moderado.

Tabla 15

Descripción de los niveles de efectividad laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[7 – 16]	55	78,6%
Moderado	[17 – 26]	15	21,4%
Eficiente	[27– 35]	0	0,0%
Total		70	100,0%

Nota: Base de datos.

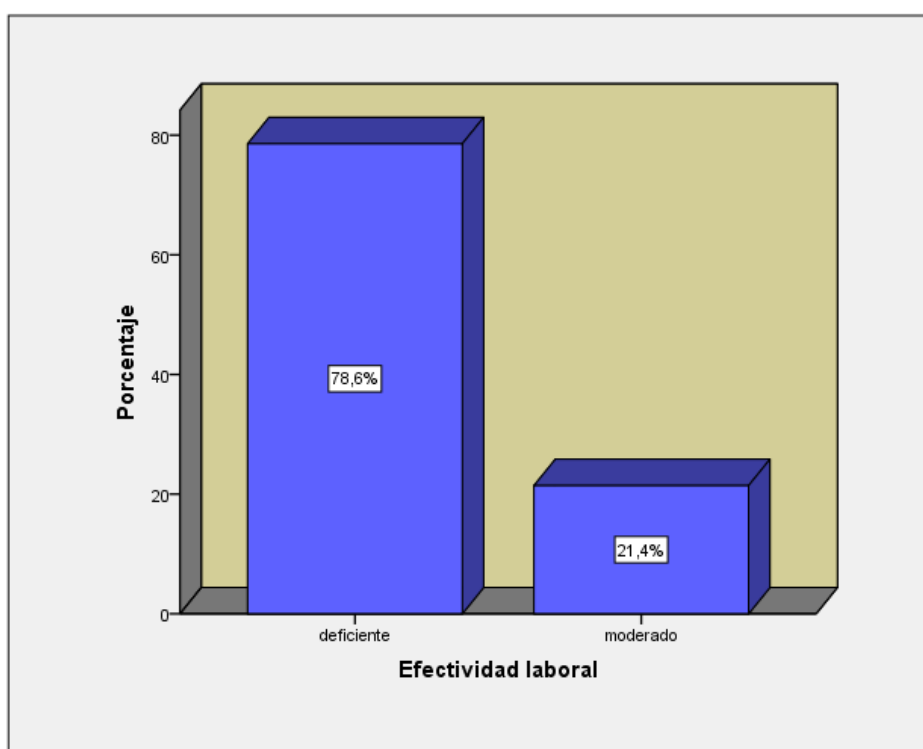


Figura 9. Descripción de los niveles de efectividad laboral.

En la tabla 15 y figura 9, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 78,6% indicaron que el nivel de efectividad laboral es deficiente y el 21,4% indicaron que el nivel de efectividad laboral es moderado.

Tabla 16

Descripción de los niveles de eficacia laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[8– 18]	50	71,4%
Moderado	[19 – 29]	20	28,6%
Eficiente	[30– 40]	0	0,0%
Total		70	100,0%

Nota: Base de datos.

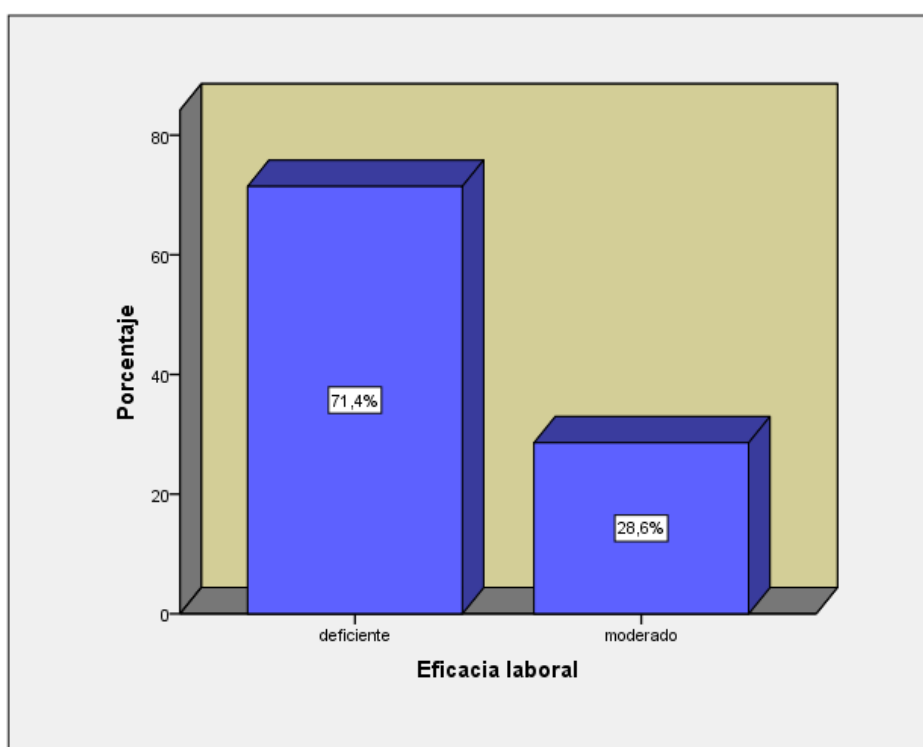


Figura 10. Descripción de los niveles de eficacia laboral.

En la tabla 16 y figura 10, se observa de una muestra de 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016 que el 71,4% indicaron que el nivel de eficacia laboral es deficiente y el 28,6% indicaron que el nivel de eficacia laboral es moderado.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: La gestión motivacional no se relaciona con el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Ha: La gestión motivacional se relaciona con el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 17

Correlaciones entre gestión motivacional y rendimiento laboral

		Correlaciones		
		Gestión motivacional	Rendimiento laboral	
Rho de Spearman	Gestión motivacional	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de gestión motivacional y rendimiento laboral, lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva alta con un coeficiente de correlación de 0.751 y como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico 0.05 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre el nivel gestión motivacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016.

Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1:

H0: La gestión motivacional no se relaciona con la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Ha: La gestión motivacional se relaciona con la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Significación: 0.05

Regla de decisión:

Si p- valor <0.05, rechaza Ho

Si p- valor >0.05, acepta Ho

Tabla 18

Correlaciones entre el nivel de gestión motivacional y eficiencia laboral

Correlaciones				
			Gestión motivacional	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Gestión motivacional	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de gestión motivacional y eficiencia laboral, lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.573 y como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico 0.05 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 1% y

un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre el nivel gestión motivacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016.

Hipótesis específica 2

H0: La gestión motivacional no se relaciona con la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Ha: La gestión motivacional se relaciona con la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 19

Correlaciones entre el nivel de gestión motivacional y efectividad laboral

		Correlaciones		
			Gestión motivacional	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Gestión motivacional	Coeficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	70	70
	Efectividad laboral	Coeficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de gestión motivacional y la efectividad laboral, lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva baja con un coeficiente de correlación de 0.369 y como el valor de probabilidad ($p = 0.002$) es menor que el valor crítico 0.05 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre el nivel

gestión motivacional y la efectividad laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016.

Hipótesis específica 3

H0: La gestión motivacional no se relaciona con la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Ha: La gestión motivacional se relaciona con la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 20

Correlaciones entre el nivel de gestión motivacional y eficacia laboral

Correlaciones				
		Gestión motivacional	Eficacia laboral	
Rho de Spearman	Gestión motivacional	Coeficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva entre el nivel de gestión motivacional y la eficacia laboral, lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.663 y como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor crítico 0.05 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre el nivel gestión motivacional y la eficacia laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali - 2016.

IV. Discusión

Luego de haber realizado la estadística descriptiva y la inferencial de acuerdo a los objetivos e hipótesis se realiza la discusión de los resultados:

De acuerdo al objetivo general y la contrastación de la hipótesis general, se observa en la tabla 8, que existe un 88.6% de trabajadores que indican que existe un nivel bajo respecto a la gestión motivacional; el 11.4% indicaron un nivel medio y ningún trabajador indico un nivel alto; en la tabla 13, se observa que el 80% de los trabajadores indicaron que existe un nivel deficiente respecto al rendimiento laboral; el 20% un nivel moderado y ningún trabajador indico un nivel alto; en la tabla 17, se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral, al respecto en la investigación realizada por Según Quiroa (2014) en la tesis *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango*, en la que concluye que la participación de los colaboradores dependiendo del problema que se trate afecta la productividad de su trabajo, asimismo en la investigación se reconoce que la motivación cumple una función muy importante en el rendimiento laboral; por otro lado en la investigación de Ochoa (2014) en la tesis *Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)* se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado, resultados diferentes en la presente investigación ya que el rendimiento laboral tiene un mayor porcentaje en el nivel deficiente y en la tesis realizada por Fuentes (2012), con su trabajo de investigación *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango*, concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.

Resultados similares se obtienen en la investigación realizada por Venutolo (2009) en la tesis *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)*, en la que concluye que el clima laboral y la productividad están

relacionados directamente con un nivel bajo en la productividad (71.30%) ya que existen descontentos, no trabajan en equipos, existen conflictos y sobre todo no hay incentivos, como se observa el resultado del nivel de la productividad son semejantes ya que el ambiente cumple un función muy importante para lograr una adecuada productividad en la labor que uno de se desempeña. También se tiene la investigación realizada por Araujo (2016) realizó la investigación titulada *Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016*, en la que demuestra que existe una relación positiva y significativa entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.831 lo cual indica una correlación alta entre las variables, $p = 0.000 < 0.01$; es decir a un mejor desempeño laboral mejor es la productividad laboral. De igual manera la investigación de Serrano (2016) en la tesis titulada *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabaylo*, en la que concluye que existe una correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable factores motivacionales con la variable rendimiento laboral los resultados indican que existe un 97.7 % de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%. Asimismo se obtuvo un nivel bajo con un 90.4% en la productividad laboral, resultado semejante en la presente investigación.

Alva y Juárez (2014) realizaron la investigación titulada *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 que concluye que la satisfacción influye en un nivel medio en la productividad de los colaboradores ya que en la empresa según el informe de los colaboradores no otorgan beneficios, incentivos ni capacita al personal por lo que su productividad no está motivada, resultados opuestos en la investigación ya que a mayor gestión motivacional mejor es el rendimiento laboral de los trabajadores.

De acuerdo al objetivo específico 1 y la contrastación de la hipótesis específica 1, se observa en la tabla 14, que el 90% de los trabajadores indican que existe un nivel deficiente y un 10% indican un nivel moderado y en la tabla 18, se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión

motivacional y la eficiencia laboral, al respecto Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que se logra la eficiencia cuando se logran todas las actividades planificadas de acuerdo a los requerimientos de recursos otorgados para dicho fin.

De acuerdo al objetivo específico 2 y la contrastación de la hipótesis específica 2, se observa en la tabla 15, que el 78.6% de los trabajadores indican que existe un nivel deficiente y el 21.4% indican un nivel moderado y en la tabla 19, se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la efectividad laboral, al respecto en la investigación realizada por Sulca (2015) en la tesis *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*, en la que concluye que existe una relación directa y moderada entre Motivación y la efectividad, lo cual indica que el personal policial considera que el factor motivador y factor higiene impactan moderadamente sobre la efectividad de su labor diaria, como se observa los resultados son semejantes a la presente investigación ya que en la efectividad laboral existe un 21.4% que indican un nivel moderado.

De acuerdo al objetivo específico 3 y la contrastación de la hipótesis específica 3, se observa en la tabla 16, que el 71.4% de los trabajadores indican que existe un nivel deficiente y el 28.6% indican un nivel moderado y en la tabla 20, se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral, al respecto Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que la eficacia se logra cuando se logra impactar a los clientes.

V. Conclusiones

Se llega a las siguientes conclusiones:

- Primera.-** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016 con un coeficiente de correlación de 0.751 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$, es decir a mayor gestión motivacional mayor será el rendimiento laboral.
- Segunda.-** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016 con un coeficiente de correlación de 0.573 lo cual indica una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$, es decir a mayor gestión motivacional mayor será la eficiencia laboral.
- Tercera.-** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016 con un coeficiente de correlación de 0.369 lo cual indica una correlación baja entre las variables y $p = 0.002 < 0.01$, es decir a mayor gestión motivacional mayor será la efectividad laboral.
- Cuarta.-** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016 con un coeficiente de correlación de 0.663 lo cual indica una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$, es decir a mayor gestión motivacional mayor será la eficacia laboral.

VI. Recomendaciones

- Primera.-** Se recomienda a los directivos de la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali elaborar proyectos referentes a la motivación de los trabajadores para tener mejor resultados en el rendimiento laboral, asimismo se recomienda divulgar los resultados para analizar y poner en marcha estrategias de mejora en la organización.
- Segunda.-** Se recomienda al personal directivo de la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali evaluar el cumplimiento de las actividades programada, así como evaluar el uso de los recursos asignados para el logro de los objetivos de la organización.
- Tercera.-** Se recomienda al personal directivo de la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali tomar decisiones organizacionales teniendo en cuenta la efectividad de los resultados programados.
- Cuarta.-** Se recomienda al personal directivo de la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali medir la calidad, cantidad de los productos para cumplir con las expectativas planificadas.

VII. Referencias Bibliográficas

- Abad, P. (2003). *Empleo y Productividad del trabajo: un análisis descriptivo para las industrias gallega y española*. Valencia: OIT.
- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *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*. (Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú). Recuperada de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/alva_jose_satisfacci%c3%93n_laboral_agropecuaria.pdf
- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Araujo, G. (2016). *Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016*. (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú).
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta. ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Armayones, M. (2007). *Técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis. Cómo desarrollar las habilidades adecuadas ante situaciones de emergencia*. España: Ideaspropias Editorial, S. L.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Canales, F. (2013). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. México: Limusa.

- Chiang, M., Martín A y . Núñez (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Biblioteca Comillas: Economía N°2.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ava. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Ferrer, F. (2010). *El método científico: "la pregunta de investigación y el protocolo"*. Recuperado de http://www.asecma.org/Documentos/Articulos/2_1.%20AE%201_1.pdf
- Fleischhacker, I. A. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral* (Estudio Realizado Con El Personal De Salud Del Centro De Diagnóstico Por Imágenes, Policlínica). Quetzaltenango: Tesis Universidad Rafael Landívar.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, C., Ochoa, E., Fernández, M., Félix, R. y Campoy, M. (2015). Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. *Cultura científica y tecnológica*, 57(12), 22-31. Recuperado de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/738/706>

- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Perú: Editorial San Marcos.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14ava. ed.). México: Mc Garw Hill.
- Koontz, H. y H. Weihrich (2004). *Administración: una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Marschall, S. (1999). *El cuestionario MbM. Gestión por motivación*. Recuperado de http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf
- Martínez, M. (2007). *Gestión del Talento Humano por competencias para la empresa de las Artes Gráficas*. Instituto Politécnico Nacional de México.
- Munive, E. (2010). *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes*. (Tesis doctoral).
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como Herramienta de gestión en las Organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia ICAI ICADE.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Ramos, E. (2014). *Modelo de la contingencia y la eficacia organizacional. Una evaluación del impacto de programas de empleo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=NVgOAQAAQBAJ&pg=PA2&dq=eficacia+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjRpMOLn7zWAhVByyYKHV6hCP0Q6AEIJDA#v=onepage&q=eficacia%20laboral&f=false>
- Robbins, S. y Couler, M. (2014). *Administración* (12ava. ed). México: Pearson.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabaylo*. (Tesis de maestría. Universidad nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).

- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. (Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. (Tesis doctoral. Universidad Politécnica de Valencia). Recuperada de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf>

Anexos

Anexo 1



Lima, 30 de noviembre del 2016

Señor Mg. Juan Ernesto Gutierrez Otiniano

Presente. -

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUCIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. Para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy alumna (o) del IV Ciclo de Post Grado de Gestión Pública y estoy desarrollando la Tesis:

“Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali- 2016”.

Por tal motivo, recorro a Ud. Para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

5. Matriz de consistencia
6. matriz del Instrumento de Recolección de datos
7. Ficha de opinión de expertos
8. Instrumentos de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. Muy reconocido.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elvis Raúl Pecho Rivera', is written over a horizontal line.

Elvis Raúl Pecho Rivera



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VII. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Juan Gutiérrez Otiniano

7.1 Cargo e Institución donde labora:

7.2 Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali- 2016"

7.3 Autor del Instrumento: Elvis Raúl Pecho Rivera

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Puede ser aplicado como instrumento de investigación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

61%

Lima, 30 de noviembre del 2016



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....


 Juan E. Gutiérrez Otiniano

ABOGADO
 REG. C.A.L.L. N° 5156
 Nombre y Firma

Fecha: 30 / 11 / 16.



VALIDACIÓN DE EXPERTOS

IV. DATOS GENERALES

Nombre: Juan Ernesto Gutierrez Otiniano
 Especialidad: Gestión de la Educación
 Fecha: 30 de noviembre 2016

V. OBSERVACIONES EN CUENTA A:

4. FORMA:

Los instrumentos están elaborados con claridad y estructura adecuada.

5. CONTENIDO:

Es adecuada al tema de investigación.

6. ESTRUCTURA:

VI. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Los instrumentos tienen contenido solo indicar su aplicación.

Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI

Juan E. Gutierrez Otiniano
 Juan E. Gutierrez Otiniano
 ABOGADO
 N.º 5156

Nombre y Firma



Lima, 30 de noviembre del 2016

Señor Mg. Maria Cristina Pecho Rivera

Presente. -

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUCIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. Para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy alumna (o) del IV Ciclo de Post Grado de Gestión Pública y estoy desarrollando la Tesis:

“Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali- 2016”.

Por tal motivo, recorro a Ud. Para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

5. Matriz de consistencia
6. matriz del Instrumento de Recolección de datos
7. Ficha de opinión de expertos
8. Instrumentos de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. Muy reconocido.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elvis', written over a horizontal line.

Elvis Raúl Pecho Rivera



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VII. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto: Mg. María Cristina Pecho Rivera

7.1 Cargo e Institución donde labora:

7.2 Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali- 2016"

7.3 Autor del Instrumento: Elvis Raúl Pecho Rivera

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos de la tecnología educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

62%

Lima, 30 de noviembre del 2016



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Nombre y Firma

MARIA PECHO RIVERA
DNI: 18123714

Fecha: 30/11/16



VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VII. DATOS GENERALES

Nombre: Mg. Maria Cristina Pecho Rivera
 Especialidad: Administración
 Fecha: 30 de noviembre 2016

VIII. OBSERVACIONES EN CUENTA A:

7. FORMA:

Los instrumentos están elaborados con
 orden y claridad.

8. CONTENIDO:

El contenido es adecuado.

9. ESTRUCTURA:

Está estructurado de acuerdo a los
 parámetros establecidos.

IX. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Se sugiere ser aplicado.

Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI

Nombre y Firma
 MARIA PECHO RIVERA
 DM1812 3714

Anexo 2
Artículo científico



Gestión motivacional y rendimiento laboral, Ucayali -2016

AUTOR:

Br. Elvis Raúl Pecho Rivera

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016 y la investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población fue muestra estuvo conformada por 70 trabajadores. Se empleó como instrumento los cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables, se realizó la validez de contenido y la confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que existe una relación directa y significativa entre las variables; $R_s = 0.751$, interpretándose como una correlación alta entre las variables, con un $\rho = 0.000 < 0.01$.

Palabras clave: gestión motivacional, rendimiento laboral, eficiencia, efectividad y eficacia.

Abstract

The objective of the research was to: Determine the relationship between motivational management and work performance in the regional direction of employment and employment promotion Ucayali - 2016 and the research was carried out under a quantitative approach, basic type, descriptive and correlational level, non-experimental, cross-sectional design. The population was sample was made up of 70 workers. Likert scale questionnaires were used as instrument for both variables, content validity and reliability were performed. The results of the research indicated that there is a direct and significant relationship between the variables; $R_s = 0.751$, interpreted as a high correlation between the variables, with a $\rho = 0.000 < 0.01$.

Key words: motivational management, work performance, efficiency, effectiveness and efficacy.

Introducción

Actualmente la motivación cumple un factor muy importante en toda gestión de una organización ya que los gerentes o directivos siempre están pendientes de los resultados y calidad de los productos, por ello establecen mecanismos para mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores.

A nivel mundial se considera la motivación laboral como una herramienta de gestión, al respecto Reeve (2003) citado en Peña (2015):

Este origen se remonta a la filosofía clásica con autores como Sócrates, Platón o Aristóteles. Estos destacaban la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos. En la era moderna, fue Descartes quien aportó, la que se considera, la primera gran teoría de la motivación en 1622. Este fue el primero en asignar poderes de motivación exclusivos a la voluntad. Según la teoría desarrollada por René Descartes, todo acto de voluntad es realmente una actuación orientada. Posteriormente, Charles Darwin planteó el concepto de instinto que completó William James popularizando la teoría del instinto de motivación humana (p. 13)

El rendimiento laboral se basa en la teoría de las relaciones humanas y en la satisfacción laboral, al respecto Chiavenato (2014) indicó que el ser humano es un ser social por naturaleza y consideró cuatro aspectos fundamentales en la teoría de las relaciones humanas.

La investigación tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016? y la hipótesis general de investigación fue: La gestión motivacional se relaciona con el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.

Metodología

El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal. La presente investigación presentó dos variables: La Variable 1: Gestión motivacional y variable 2: Rendimiento laboral. La técnica aplicada fue la encuesta para ambas variables con sus respectivos instrumentos de medición, las variables fueron sometidas a validez y confiabilidad cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.786 y 0.862 respectivamente lo cual indicaron una alta confiabilidad. En el análisis de los datos se utilizó la estadística no paramétrica con Rho de Spearman ya que ambas variables han sido medidas en escala ordinal.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva y significativa ($r_s = 0.751$) entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral (tabla 1), lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva alta, con un 88.6% de nivel baja respecto a la gestión motivacional (figura 1) y un 80% de nivel deficiente respecto al rendimiento laboral (figura 2).

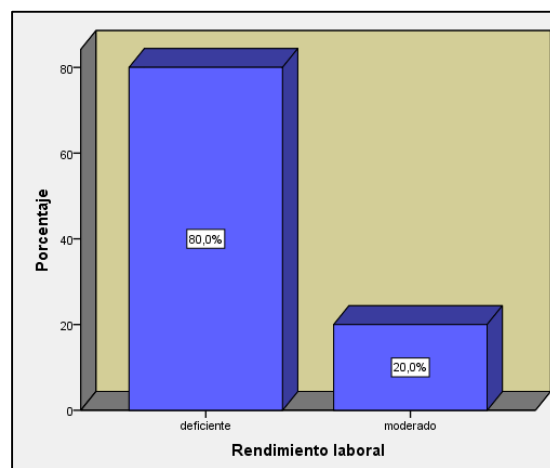
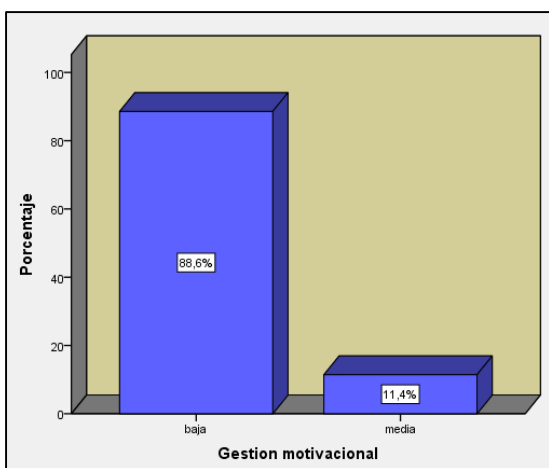


Figura 1. Niveles de la gestión motivacional.

Figura 2: Niveles del rendimiento laboral.

Tabla 1

Correlación entre el control interno y la gestión por resultados

		Gestión motivacional	Rendimiento laboral
Coeficiente de correlación		1.000	.751**
Rho de Spearman	Gestión motivacional Sig. (bilateral)	.	.000
N		70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

De acuerdo al objetivo general y la contrastación de la hipótesis general, se observa en la que existe un 88.6% de trabajadores que indican que existe un nivel bajo respecto a la gestión motivacional; el 11.4% indicaron un nivel medio y ningún trabajador indico un nivel alto; y también se observa se observa que el 80% de los trabajadores indicaron que existe un nivel deficiente respecto al rendimiento laboral; el 20% un nivel moderado y ningún trabajador indico un nivel alto; y se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral, al respecto en la investigación realizada por Según Quiroa (2014) en la que concluye que la participación de los colaboradores dependiendo del problema que se trate afecta la productividad de su trabajo, asimismo en la investigación se reconoce que la motivación cumple una función muy importante en el rendimiento laboral; por otro lado en la investigación de Ochoa (2014) comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, y en la tesis realizada por Fuentes (2012), concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.

De acuerdo al objetivo específico 1 y la contrastación de la hipótesis específica 1, se observa que el 90% de los trabajadores indican que existe un nivel deficiente y un 10% indican un nivel moderado y también se observa que existe una relación positiva y

significativa entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral, al respecto Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que se logra la eficiencia cuando se logran todas las actividades planificadas de acuerdo a los requerimientos de recursos otorgados para dicho fin.

De acuerdo al objetivo específico 2 y la contrastación de la hipótesis específica 2, se observa que el 78.6% de los trabajadores indican que existe un nivel deficiente y el 21.4% indican un nivel moderado y también se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la efectividad laboral, al respecto en la investigación realizada por Sulca (2015) concluye que existe una relación directa y moderada entre Motivación y la efectividad, lo cual indica que el personal policial considera que el factor motivador y factor higiene impactan moderadamente sobre la efectividad de su labor diaria, como se observa los resultados son semejantes a la presente investigación ya que en la efectividad laboral existe un 21.4% que indican un nivel moderado.

De acuerdo al objetivo específico 3 y la contrastación de la hipótesis específica 3, se observa que el 71.4% de los trabajadores indican que existe un nivel deficiente y el 28.6% indican un nivel moderado y también se observa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral, al respecto Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que la eficacia se logra cuando se logra impactar a los clientes.

Referencias

- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ava. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la*

- ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14ava. ed.). México: Mc Garw Hill.
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como Herramienta de gestión en las Organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia ICAI ICADE.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).

RECONOCIMIENTOS

A los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016 y a mi asesor, por el apoyo para realizar la presente investigación.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Elvis Raúl Pecho Rivera estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 18144186 con el artículo titulado “Gestión motivacional y rendimiento laboral, Ucayali – 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad

Lugar y fecha:

Nombres y apellidos: Br. Elvis Raúl Pecho Rivera.

Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali - 2016

AUTOR: Br. Elvis Pecho Rivera.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>Problema específico 1:</p> <p>¿Qué relación existe la gestión motivacional y la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión motivacional se relaciona con el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1:</p> <p>La gestión motivacional se relaciona con la eficiencia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.</p>	Variable 1: Gestión motivacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Necesidades de protección y seguridad	- Seguridad - Disposición	P1, P2, P3, P4, P5,	Alta [20; 46]
			Necesidades sociales y de pertinencia	- Independencia - Compañerismo	P6, P7, P8, P9, P10,	Media [47; 73]
Necesidades de autoestima	- Sueldo - Valoración - Autorrespeto	P11, P12, P13, P14, P15,	Baja [74; 100]			
Necesidades de autorrealización	- Felicidad - Aprendizaje	P16, P17, P18, P19, P20.				

			Variable 2: Rendimiento laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>Problema específico 2:</p> <p>¿Qué relación existe la gestión motivacional y la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?</p>	<p>Objetivo específico 2:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.</p>	<p>Hipótesis específica 2:</p> <p>La gestión motivacional se relaciona con la efectividad laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.</p>	<p>Eficiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr objetivos - Uso de recursos - Cumplimiento de actividades 	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,</p>	<p>Deficiente</p> <p>[24; 55]</p>
			<p>Problema específico 3:</p> <p>¿Qué relación existe la gestión motivacional y la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016?</p>	<p>Objetivo específico 3:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.</p>	<p>Hipótesis específica 3:</p> <p>La gestión motivacional se relaciona con la eficacia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali – 2016.</p>	<p>Efectividad</p>
			<p>Eficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad - Cantidad - Necesidad establecida 		<p>Eficiente</p> <p>[89; 120]</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica, con un nivel descriptivo y correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental, correlacional y corte transversal.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 85 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali – 2016.</p> <p>MUESTRA: La muestra está constituida por 70 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Ucayali – 2016.</p> <p>MUESTREO: Probabilístico.</p>	<p>Variable 1: Gestión motivacional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor : Marshall Sashkin Año : 1999 Adaptado: Pecho Rivera Elvis Raúl (2016). Monitoreo: Validez y confiabilidad Ámbito de Aplicación: Ucayali. Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor :Silvia Fuentes Navarro Año : 2011 Adaptado: Pecho Rivera Elvis Raúl (2016). Monitoreo: Validez y confiabilidad Ámbito de Aplicación: Ucayali Forma de Administración: Individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov Prueba de hipótesis: Rho de Spearman.</p>

Anexo 4

Operacionalización de la variable 1: Gestión motivacional

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Necesidades de protección y seguridad	- Seguridad - Disposición	P1, P2, P3, P4, P5,	Estoy completamente de acuerdo (5) Estoy básicamente de acuerdo (4)	Alta [5 – 11] Media [12 – 18] Baja [19 – 25]
Necesidades sociales y de pertinencia	- Independencia - Compañerismo	P6, P7, P8, P9, P10,	Estoy parcialmente de acuerdo (3) Sólo estoy un poco de acuerdo (2)	Alta [5 – 11] Media [12 – 18] Baja [19 – 25]
Necesidades de autoestima	- Sueldo - Valoración - Autorrespeto	P11, P12, P13, P14, P15,	No estoy de acuerdo (1)	Alta [5 – 11] Media [12 – 18] Baja [19 – 25]
Necesidades de autorrealización	- Felicidad - Aprendizaje	P16, P17, P18, P19, P20.		Alta [5 – 11] Media [12 – 18] Baja [19 – 25]

Operacionalización de la variable 2: Rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr objetivos - Uso de recursos - Cumplimiento de actividades 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Deficiente [9 - 20] Moderado [21 - 33] Eficiente [34 - 45]
Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados planeados - Resultados obtenidos 	10,11,12,13,14,15,16,	Siempre (5)	Deficiente [7 – 16] Moderado [17 – 26] Eficiente [27 – 35]
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad - Cantidad - Necesidad establecida 	17,18,19,20,21,22,23,24		Deficiente [8 - 18] Moderado [19 - 29] Eficiente [30 - 40]

Anexo 5

Cuestionario de gestión motivacional

Autor: Marshall Sashkin (1999)

Adaptado: Elvis Pecho Rivera

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la gestión motivacional.

Datos generales:

Sexo:

Edad:.....

Instrucciones:

Estimados trabajadores, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión motivacional de los trabajadores. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Estoy completamente de acuerdo (5)

Estoy básicamente de acuerdo (4)

Estoy parcialmente de acuerdo (3)

Sólo estoy un poco de acuerdo (2)

No estoy de acuerdo (1)

Nº	Ítems					
	Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad	1	2	3	4	5
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable					
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.					
	Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertinencia					
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.					
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajo.					
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
	Dimensión 3: Necesidades de autoestima					
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.					
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.					
	Dimensión 4: Necesidades de autorrealización					
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

Cuestionario de rendimiento laboral

Autora: Silvia Fuentes (2011)

Adaptado: Elvis Pecho Rivera (2016)

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles del rendimiento laboral.

Datos generales:

Sexo:

Edad:.....

Instrucciones:

Estimados trabajadores, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles del rendimiento laboral de los trabajadores. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa **(x)**. Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

- | | |
|--------------|-----|
| Nunca | (1) |
| Casi nunca | (2) |
| A veces | (3) |
| Casi siempre | (4) |
| Siempre | (5) |

Nº	Ítems					
	Dimensión 1: Eficiencia	1	2	3	4	5
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2	Es leal con sus superiores.					
3	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
4	Le gusta participar en actividades en grupo.					
5	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.					
6	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.					
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
8	¿Considera adecuado el ambiente donde trabaja (ejemplo estado de las instalaciones)?					
9	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.					
	Dimensión 2: Efectividad					
10	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
11	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución.					
12	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					
13	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas					
14	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
15	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.					
16	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área.					
	Dimensión 3: Eficacia					
17	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas					
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
20	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa					
21	¿Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?					
22	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
23	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
24	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					

Anexo 6
Base de datos: Gestión motivacional

ID	P1	P2	P3	P4	P5	d1	P6	P7	P8	P9	P10	d2	P11	P12	P13	P14	P15	d3	P16	P17	P18	P19	P20	d4	v1
1	3	3	1	3	3	13	3	2	2	3	3	13	1	3	1	3	1	9	1	4	4	2	3	14	49
2	1	2	1	1	1	6	1	2	2	3	3	11	3	1	3	1	3	11	1	3	3	3	3	13	41
3	1	1	1	1	1	5	1	1	2	3	3	10	1	2	3	3	3	12	3	4	4	4	3	18	45
4	1	2	1	1	1	6	1	2	2	1	3	9	1	1	3	3	3	11	3	1	1	2	1	8	34
5	1	3	1	1	1	7	1	2	2	3	1	9	1	1	2	3	3	10	2	3	2	4	3	14	40
6	1	3	2	1	2	9	2	2	2	1	3	10	2	1	1	3	1	8	2	2	2	3	3	12	39
7	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	3	9	1	4	3	3	1	12	3	3	1	2	2	11	37
8	1	2	1	1	1	6	3	2	2	1	1	9	1	1	3	3	1	9	3	1	1	1	1	7	31
9	1	1	1	1	1	5	1	2	3	3	3	12	1	1	3	3	1	9	3	4	3	1	1	12	38
10	4	4	3	4	3	18	3	4	2	4	4	17	4	1	4	1	5	15	5	3	4	5	5	22	72
11	1	1	1	1	1	5	1	2	3	1	1	8	1	3	3	3	1	11	3	3	4	3	1	14	38
12	1	3	1	1	1	7	1	3	2	1	1	8	1	1	3	3	1	9	3	3	3	2	2	13	37
13	1	1	1	1	1	5	1	2	3	3	1	10	3	1	1	3	4	12	3	3	2	2	4	14	41
14	1	1	1	1	2	6	1	2	2	1	1	7	1	1	3	3	1	9	3	3	3	1	1	11	33
15	1	2	1	1	1	6	1	3	2	1	1	8	1	1	3	3	1	9	3	3	2	2	2	12	35
16	1	3	1	1	1	7	1	2	3	1	3	10	1	1	3	3	1	9	2	1	1	1	1	6	32
17	1	3	2	1	1	8	1	2	2	1	1	7	3	3	2	1	2	11	2	2	2	3	3	12	38
18	1	2	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	1	2	2	1	7	2	2	2	2	3	11	31
19	3	1	1	1	1	7	1	3	1	2	2	9	1	3	3	1	1	9	2	3	1	1	2	9	34
20	1	3	1	1	1	7	3	3	3	2	1	12	1	1	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	38
21	1	3	1	3	1	9	3	3	2	1	1	10	2	1	3	2	1	9	2	2	2	2	2	10	38
22	3	3	1	1	1	9	3	3	2	2	1	11	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	2	13	47
23	1	2	1	2	1	7	1	3	2	2	3	11	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	37

24	1	1	2	1	1	6	1	3	2	1	1	8	1	2	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11	34
25	1	3	1	1	3	9	1	3	2	1	3	10	1	1	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	36
26	1	1	1	2	3	8	1	3	2	1	1	8	1	2	1	2	1	7	2	3	2	3	2	12	35
27	1	2	1	1	1	6	1	3	2	1	3	10	1	1	2	2	1	7	2	2	2	3	2	11	34
28	1	1	1	1	1	5	3	4	2	1	1	11	1	1	2	3	3	10	2	1	1	3	2	9	35
29	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	1	2	2	3	3	11	1	1	2	3	2	9	33
30	1	2	2	1	1	7	1	2	1	1	1	6	1	1	2	3	1	8	2	1	1	2	1	7	28
31	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	1	1	3	3	1	9	2	1	2	2	2	9	31
32	1	1	1	1	3	7	1	2	2	1	1	7	1	1	3	4	1	10	2	2	2	2	4	12	36
33	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	1	7	2	1	3	2	1	9	2	3	3	3	3	14	35
34	1	2	1	1	1	6	3	2	2	3	1	11	3	3	3	1	2	12	1	2	1	1	1	6	35
35	3	3	1	3	3	13	1	2	2	1	1	7	1	1	2	2	1	7	2	3	3	3	3	14	41
36	1	1	1	3	3	9	1	2	2	3	3	11	1	1	2	2	1	7	1	3	3	3	3	13	40
37	1	1	1	1	4	8	3	2	2	3	1	11	1	2	3	2	1	9	2	2	2	2	3	11	39
38	3	3	1	1	3	11	1	3	2	1	1	8	1	2	2	2	3	10	2	3	2	3	3	13	42
39	1	1	2	1	1	6	3	3	2	1	1	10	1	3	4	3	3	14	2	3	3	3	3	14	44
40	3	1	3	1	3	11	1	3	2	1	1	8	1	1	1	1	3	7	3	3	3	3	3	15	41
41	1	1	1	1	1	5	1	2	2	3	1	9	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	42
42	1	3	3	1	1	9	1	3	1	1	3	9	1	1	3	3	1	9	1	3	3	3	3	13	40
43	3	1	3	1	4	12	1	3	2	2	1	9	2	1	2	3	1	9	3	3	3	3	3	15	45
44	1	3	2	1	1	8	3	3	2	1	3	12	1	1	3	3	1	9	3	3	3	3	3	15	44
45	2	1	1	1	3	8	1	3	2	3	1	10	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	44
46	3	3	1	3	3	13	3	2	2	3	3	13	1	3	1	3	1	9	1	3	3	2	3	12	47
47	1	2	3	1	1	8	1	2	3	3	3	12	3	3	3	1	3	13	1	3	3	3	3	13	46
48	1	1	1	3	1	7	1	1	2	3	3	10	1	2	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14	43
49	1	2	1	1	1	6	1	2	2	1	3	9	1	1	3	3	3	11	3	1	1	2	1	8	34
50	3	3	3	1	3	13	3	2	2	3	3	13	1	3	2	3	3	12	2	3	2	2	3	12	50
51	1	3	2	1	2	9	2	2	2	1	3	10	2	1	1	3	1	8	2	2	2	3	3	12	39

52	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	3	9	1	4	3	3	1	12	3	3	1	2	2	11	37
53	1	2	1	1	1	6	3	2	2	1	1	9	1	1	3	3	1	9	3	1	1	1	1	7	31
54	1	1	1	1	1	5	1	2	3	3	3	12	1	1	3	3	1	9	3	2	3	1	1	10	36
55	4	4	3	4	3	18	3	3	2	3	4	15	3	1	2	1	4	11	4	3	5	3	3	18	62
56	1	1	1	1	1	5	3	2	3	1	3	12	1	3	3	3	3	13	3	3	4	3	1	14	44
57	1	3	1	1	1	7	1	3	2	1	1	8	1	1	3	3	1	9	3	3	3	2	2	13	37
58	1	1	1	1	1	5	1	2	3	3	1	10	3	1	1	3	4	12	3	3	2	2	4	14	41
59	1	1	1	1	2	6	1	2	2	1	2	8	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	38
60	1	2	3	1	1	8	2	3	2	2	1	10	1	2	3	2	1	9	3	3	2	2	2	12	39
61	1	3	1	1	1	7	1	2	3	1	3	10	1	1	3	3	1	9	3	3	3	3	3	15	41
62	1	3	2	1	1	8	1	2	2	1	1	7	3	3	2	1	2	11	2	2	2	3	3	12	38
63	1	2	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	1	1	2	2	1	7	2	2	2	2	3	11	31
64	3	1	3	4	1	12	1	4	1	2	2	10	3	3	3	1	3	13	2	3	3	3	3	14	49
65	1	3	1	1	1	7	3	3	3	2	1	12	1	1	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	38
66	1	3	1	3	1	9	3	3	2	1	1	10	2	1	3	2	1	9	2	2	2	2	2	10	38
67	3	3	1	1	2	10	3	3	2	2	1	11	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	2	13	48
68	1	2	1	2	1	7	1	3	2	2	3	11	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	37
69	1	1	2	1	1	6	2	3	2	2	1	10	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	2	12	39
70	1	3	1	1	3	9	1	3	2	1	3	10	1	1	2	2	1	7	2	2	2	1	1	8	34

Base de datos: Rendimiento laboral

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	e1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	e2	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	e3	v2
1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	23	3	1	3	1	3	1	1	13	3	4	3	3	3	3	3	3	25	61
2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	19	3	3	1	3	1	3	1	15	3	3	3	3	3	3	3	1	22	56
3	1	1	3	3	1	3	1	2	3	18	3	1	2	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	3	1	2	22	58
4	1	2	1	1	1	1	2	2	1	12	3	1	1	3	3	3	3	17	1	1	2	3	1	3	1	1	13	42
5	1	3	1	1	1	1	2	2	3	15	3	1	1	2	3	3	2	15	3	2	4	3	3	1	1	1	18	48
6	1	3	2	1	2	2	2	2	1	16	3	2	1	1	3	1	2	13	2	2	3	3	1	3	2	1	17	46
7	3	3	3	3	1	1	2	3	3	22	3	1	4	3	3	1	3	18	3	1	2	3	3	3	3	4	22	62
8	1	2	1	1	1	3	2	2	1	14	1	3	1	3	3	1	3	15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	37
9	3	1	1	3	1	1	2	3	3	18	3	1	1	3	3	1	3	15	4	3	1	1	3	3	1	1	17	50
10	2	2	2	2	3	3	2	2	2	20	4	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	2	4	2	4	2	21	57
11	1	1	2	1	1	1	2	3	1	13	1	2	2	2	3	2	3	15	2	4	3	2	1	1	2	3	18	46
12	1	3	1	1	1	2	3	2	1	15	1	1	2	3	3	2	3	15	3	3	2	2	1	1	1	1	14	44
13	1	2	2	2	1	1	2	3	3	17	1	3	1	1	3	4	3	16	3	2	2	4	2	1	3	1	18	51
14	1	1	1	1	2	1	2	2	2	13	1	1	1	3	2	1	3	12	3	3	1	3	1	1	1	2	15	40
15	1	2	1	2	1	1	3	2	1	14	1	1	2	3	3	1	3	14	3	2	2	2	2	2	1	1	15	43
16	1	3	1	1	1	2	2	3	1	15	3	1	1	3	3	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	10	39
17	2	3	2	1	1	1	2	2	1	15	1	3	3	2	1	2	2	14	2	2	3	3	1	1	3	3	18	47
18	1	2	2	1	1	1	2	2	1	13	1	1	1	2	2	1	2	10	2	2	2	3	1	1	1	1	13	36
19	5	1	5	1	5	1	5	5	4	32	2	2	4	3	1	5	2	19	3	4	1	4	2	2	1	4	21	72
20	1	3	1	1	1	3	3	3	2	18	1	1	1	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	1	1	13	43
21	1	3	1	3	1	3	3	2	1	18	1	2	1	3	2	1	2	12	2	2	2	3	1	1	2	1	14	44
22	3	4	5	1	4	5	3	2	2	29	1	5	2	5	3	4	3	23	5	3	4	2	4	1	4	4	27	79

23	1	2	1	2	1	1	3	2	2	15	3	2	2	2	2	1	2	14	2	2	3	2	3	3	2	2	19	48
24	1	1	2	1	1	1	3	2	1	13	1	1	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	1	1	2	15	41
25	1	3	1	1	3	1	3	2	1	16	3	1	1	2	2	1	2	12	2	2	3	2	1	3	1	1	15	43
26	2	1	1	2	3	1	3	2	1	16	1	1	2	1	2	3	3	13	3	2	3	2	3	1	1	3	18	47
27	1	2	1	1	1	1	3	2	1	13	2	1	1	2	2	2	2	12	2	2	3	2	3	3	3	3	21	46
28	3	1	3	1	2	3	3	2	2	20	1	1	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	1	1	3	20	55
29	2	1	1	3	1	1	2	3	2	16	2	2	3	2	3	2	1	15	1	2	3	2	1	3	1	2	15	46
30	1	3	2	1	1	1	2	1	1	13	1	1	1	2	3	1	2	11	3	1	2	1	3	1	2	1	14	38
31	1	1	1	2	1	1	2	2	1	12	2	1	2	3	3	1	2	14	1	2	2	2	1	2	2	2	14	40
32	1	2	2	2	3	1	2	2	2	17	2	2	1	3	4	1	2	15	2	2	2	4	1	2	2	3	18	50
33	3	3	3	1	2	1	2	2	1	18	2	2	2	3	2	1	2	14	3	3	3	1	2	1	2	2	17	49
34	1	2	1	2	2	2	2	2	3	17	1	3	3	3	2	2	1	15	2	1	1	1	3	1	3	3	15	47
35	3	3	1	3	3	1	2	2	2	20	2	1	3	2	2	1	2	13	3	2	3	3	1	1	2	2	17	50
36	2	2	1	3	3	1	2	2	3	19	3	1	1	2	2	1	1	11	3	3	3	1	3	2	2	1	18	48
37	1	1	2	2	4	3	2	2	3	20	1	1	2	3	2	1	3	13	2	2	2	3	3	1	1	2	16	49
38	3	3	1	1	3	1	3	2	2	19	2	1	2	2	2	3	2	14	3	2	3	3	2	1	1	2	17	50
39	1	1	2	2	2	3	3	2	2	18	2	2	3	4	3	3	2	19	3	3	3	3	2	2	1	3	20	57
40	3	1	3	1	3	1	3	2	1	18	2	1	1	2	1	2	3	12	3	2	2	1	2	1	1	1	13	43
41	1	1	1	1	1	1	2	2	3	13	1	1	3	3	3	3	3	17	3	3	1	1	3	2	1	3	17	47
42	1	3	3	1	4	1	3	1	3	20	3	2	1	3	3	1	1	14	3	3	3	3	1	3	1	1	18	52
43	3	1	3	1	4	1	3	2	2	20	1	2	1	2	3	1	3	13	3	3	3	3	1	1	2	1	17	50
44	1	3	2	1	1	2	3	2	1	16	2	1	1	3	3	1	2	13	3	3	3	3	2	3	2	1	20	49
45	2	1	1	1	3	1	3	2	3	17	1	2	1	3	3	2	3	15	3	3	2	3	3	1	2	1	18	50
46	3	3	1	3	3	3	2	2	3	23	3	2	3	1	3	1	1	14	3	3	2	3	3	3	1	3	21	58
47	1	2	3	1	1	1	2	3	3	17	2	3	3	3	1	2	1	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	56
48	1	1	1	3	1	1	1	2	3	14	3	1	2	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	2	21	53
49	1	2	1	1	2	1	2	2	1	13	3	2	1	3	3	3	3	18	1	1	2	1	1	3	1	1	11	42
50	3	3	3	1	3	3	2	2	3	23	3	1	3	2	3	3	2	17	3	2	2	3	3	3	1	3	20	60

51	1	3	2	1	2	2	2	2	1	16	3	2	1	1	3	1	2	13	2	2	3	3	1	3	2	1	17	46
52	1	1	1	1	1	1	2	2	1	11	3	1	4	3	3	1	3	18	3	1	2	2	1	3	1	4	17	46
53	1	2	1	1	1	3	2	2	1	14	1	1	1	3	3	1	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	35
54	1	1	1	1	1	1	2	3	3	14	3	1	1	3	3	1	3	15	2	3	1	1	3	3	1	1	15	44
55	4	4	3	4	3	3	3	2	3	29	4	3	1	2	1	4	4	19	3	5	3	3	3	4	3	1	25	73
56	1	1	1	1	1	3	2	3	1	14	3	1	3	3	3	3	3	19	3	4	3	1	1	3	1	3	19	52
57	1	3	1	1	1	1	3	2	1	14	1	1	1	3	3	1	3	13	3	3	2	2	1	1	1	1	14	41
58	1	1	1	1	1	1	2	3	3	14	1	3	1	1	3	4	3	16	3	2	2	4	3	1	3	1	19	49
59	1	1	1	1	2	1	2	2	1	12	2	1	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	1	2	1	1	15	43
60	1	2	3	1	1	2	3	2	2	17	1	1	2	3	2	1	3	13	3	2	2	2	2	1	1	2	15	45
61	1	3	1	1	1	1	2	3	1	14	3	1	1	3	3	1	3	15	3	3	3	3	1	3	1	1	18	47
62	1	3	2	1	1	1	2	2	1	14	1	3	3	2	1	2	2	14	2	2	3	3	1	1	3	3	18	46
63	1	2	1	1	1	1	2	2	1	12	1	1	1	2	2	1	2	10	2	2	2	3	1	1	1	1	13	35
64	3	1	3	4	1	1	4	1	2	20	2	3	3	3	1	3	2	17	3	3	3	3	2	2	3	3	22	59
65	1	3	1	1	1	3	3	3	2	18	1	1	1	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	1	1	13	43
66	1	3	1	3	1	3	3	2	1	18	1	2	1	3	2	1	2	12	2	2	2	2	1	1	2	1	13	43
67	3	3	1	1	2	3	3	2	2	20	1	3	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	1	3	2	18	56
68	1	2	1	2	1	1	3	2	2	15	3	2	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	3	2	2	17	46
69	1	1	2	1	1	2	3	2	2	15	1	2	2	3	2	2	3	15	2	2	3	2	2	1	2	2	16	46
70	1	3	1	1	3	1	3	2	1	16	3	1	1	2	2	1	2	12	2	2	1	1	1	3	1	1	12	40

Anexo 7
Confiabilidad: Gestión motivacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	2	3
2	1	2	3	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3
3	1	1	1	3	1	1	1	2	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3
4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1
5	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3
6	1	3	2	1	2	2	2	4	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3
7	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	4	3	3	1	2	3	1	2	2
8	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1
9	1	1	1	2	1	4	2	4	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	1
10	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3
11	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1
12	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	2	2
13	1	1	1	3	1	1	2	4	4	1	3	1	1	3	4	3	3	2	2	4
14	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2
16	1	3	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3
17	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3
18	1	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3
19	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	3	1	1	1	3	3	4	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100.0
Excluidos ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.786	20

Confiabilidad: Rendimiento laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2
2	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	2	3
3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2
5	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
6	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4
7	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	4	3	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2
8	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2
9	1	1	1	2	1	4	2	4	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	1	1	4	2	4
10	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
11	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	3
12	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2
13	1	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	2	4	4	1	4	4
14	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	1	2	3	2
16	1	3	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4
17	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2
18	5	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3
19	3	3	3	4	3	3	5	1	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5
20	1	3	1	1	1	3	3	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	4

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.862	24