



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La motivación y la Ecoeficiencia en la Municipalidad de
Jesús María. Lima 2014.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Amelia Elsa Marrou Romero

Br. Ricardo Martín García Vásquez

ASESOR:

Mg. Carlos Ernesto Ruiz Orbegoso

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Presidente

Secretario

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
Vocal

Dedicatoria

Con especial afecto a nuestros queridos familiares por ser estímulos constantes, ejemplos de vidas altruistas, emprendedores y por su significativo apoyo y comprensión que nos han otorgado durante todo este tiempo, logrando cristalizar por fin esta añorada Maestría.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría, al Mg. Carlos Ernesto Ruiz Orbegoso; y a los colaboradores de la Municipalidad de Jesús María. Lima; por su colaboración durante el desarrollo de la investigación.

Declaración Jurada

Nosotros, Amelia Elsa Marrou Romero, identificada con DNI N° 10585089 y Ricardo Martín García Vásquez identificado con DNI N° 07746452 estudiantes del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “La Motivación y la Ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima 2014”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de agosto de 2014

Firma.....

Amelia Elsa Marrou Romero,

DNI: 10585089

Firma.....

Ricardo Martín García Vásquez

DNI: 07746452

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante Ustedes la tesis titulada: “La Motivación y la Ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima 2014”, con la finalidad de determinar la relación entre la motivación y la ecoeficiencia, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores

Índice de contenido

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
 Capítulo I: Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Justificación	33
1.4 Problema	35
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39
 Capítulo II: Marco metodológico	
2.1 Variables	41

2.2	Operacionalización de variables	41
2.3	Metodología	42
2.4	Tipo de estudio	42
2.5	Diseño	43
2.6	Población, muestra y muestreo	44
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8	Métodos de análisis de datos	47

Capítulo III: Resultados

3.1	Descripción	52
3.2	Contrastación de hipótesis	55

Capítulo IV: Discusión

59

Capítulo V: Conclusiones

63

Capítulo VI: Recomendaciones

65

Capítulo VII: Referencias bibliográficas

67

Anexos

1	Matriz de consistencia	
2	Cuestionarios	
3	Validación de cuestionarios: juicio de expertos Base de datos	
4	Base de datos	
5	Tabla de Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Motivación	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable Ecoeficiencia	42
Tabla 3	Relación de Validadores del Instrumento	48
Tabla 4	Confiabilidad Cuestionario de Motivación	48
Tabla 5	Confiabilidad Cuestionario de desempeño Laboral	49
Tabla 6	Motivación y Ecoeficiencia	52
Tabla 7	Motivación Intrínseca y Ecoeficiencia	53
Tabla 8	Motivación Extrínseca y Ecoeficiencia	54
Tabla 9	Correlación Motivación y Ecoeficiencia	55
Tabla 10	Correlación Motivación Intrínseca y Ecoeficiencia	56
Tabla 11	Correlación Motivación Extrínseca y Ecoeficiencia	57

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Diagrama de Columnas 3D del Motivación y Ecoeficiencia	52
Figura 2	Diagrama 3D de la Motivación Intrínseca y la Ecoeficiencia	53
Figura 3	Diagrama de columnas 3D de la Motivación Extrínseca y la Ecoeficiencia	54

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre la motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.

La población estudiada fue de 100 trabajadores administrativos, la muestra censal considero toda la población, en los cuales se han empleado la variable: Motivación y Ecoeficiencia. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Motivación, el cual estuvo constituido por 32 preguntas, en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre) y el cuestionario de ecoeficiencia, el cual estuvo constituido por 43 preguntas, en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre), que brindaron información acerca de la Motivación y la ecoeficiencia, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La motivación tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.559, lo que representa un nivel de correlación moderada.

Palabras claves: Motivación, Ecoeficiencia

Abstract

The present study had the general objective of determining the relationship between motivation and eco-efficiency in the Municipality of Jesus Maria. Lima. 2014.

The study population was 100 administrative workers, the census shows the population believes in which have been used variable: Motivation and Ecoeficiencia. The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level transactional court, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Motivation, which consisted of 32 questions in the scale of Likert (Never, Rarely, Sometimes, Almost always, always) and the Questionnaire of eco-efficiency, which consisted of 43 questions on a Likert scale (Never, Rarely, Sometimes, Almost always, always), which they provided information about the Motivation and eco-efficiency through evaluation of its different dimensions, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that: The motivation is significantly related to eco-efficiency in the Municipality of Jesus Maria. Lima. 2014; having calculated a correlation coefficient Spearman's Rho 0.559, representing a moderate level of correlation.

Keywords: Motivation, Ecoeficiencia

..

Introducción

Es importante indicar que la ecoeficiencia es una herramienta útil para mejorar la sostenibilidad de las instituciones sean estas públicas o privadas. Recordemos que ecoeficiencia significa producir los mismos bienes o servicios usando menos recursos naturales (agua, energía y todo tipo de insumos y materias primas) y reduciendo la cantidad de efluentes y desechos sólidos, por ello se requiere del compromiso de un personal que debe estar motivado.

Justamente la importancia de la presente investigación está en abordar el tema de Motivación, desde una perspectiva de relación con la ecoeficiencia. En tal sentido la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014. Entre las principales conclusiones de la presente investigación, se tiene que existe evidencia significativa para afirmar que: La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La motivación tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.559, lo que representa un nivel de correlación moderada.

Se ha utilizado el método Hipotético Deductivo para contrastar las hipótesis y comprobar los resultados favorables de la investigación propuesta. Se ha desarrollado el estudio en sendos capítulos determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: Primero: Constituido por el planteamiento del problema, formulación, justificación, limitaciones, antecedentes y sus objetivos a tratar. Segundo: Se presenta el Marco Teórico, en ella se sustenta la investigación y las ideas básicas para formular y desarrollar la presente investigación. Tercero: Constituido por el Marco Metodológico, en ella se presentan las hipótesis, que permiten dar una solución provisional al problema planteado y las variables e indicadores. Cuarto: En este capítulo se exponen los Resultados de la Investigación. Finalmente, se detallan las Conclusiones, sugerencias, se brinda las Referencias Bibliográficas consultadas y los Anexos sustentatorios con las respectivas hojas de validación.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales.

Reza, (2012). México. Tesis: *Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales*. Instituto Superior de Comercio y Administración. México. Método descriptivo, no experimental, enfoque cuantitativo. La metodología utilizada se apoyó en la construcción de un cuestionario, muestra de 23 integrantes de la subdirección comercial. El autor concluye que:

En la gestión de los equipos de trabajo, se ha encontrado escasa motivación y poca capacidad de liderazgo lo que afecta la productividad de estos equipos.

Se estableció la tesis de que la gestión de estos equipos es de nivel regular, por lo que la marcha de la organización no es pareja, de acuerdo con lo planificado.

Los objetivos de la organización se están cumpliendo en forma lenta y algunos deben de pasar a reprogramación, en el sentido que los trabajadores no se sienten motivados, no se percibe el liderazgo y la gestión de equipos.

Vásquez, (2008.). México. Tesis de Maestría: *"Análisis de la Ecoeficiencia en la Producción Mezcal"*. Universidad Politécnica Nacional. El objetivo analizar la ecoeficiencia en la producción de mezcal. Descriptiva, no experimental, cuantitativa, El estudio analizó 17 lotes de producción de mezcal artesanal elaborados entre los años 2005, 2006 y 2007 por la empresa Destilería los Danzantes. El autor concluye que:

Los indicadores de desempeño de los años 2005 al 2007 registran un aumento de los procesos económicos y ambientales

Señalan que sin embargo antes del 2005 los resultados no fueron favorables pues no se había iniciado lo relacionado al medioambiente.

El estudio demostró que las medidas de ecoeficiencia aplicada a la organización puede ser realizada por otras empresas de la localidad con los mismos resultados alentadores de la organización, especificándose que con una buena motivación y aplicando medidas ecoeficientes se puede tener resultados óptimos en las demás organizaciones.

Díaz, (2006). España. Tesis Maestría: *“Ecoeficiencia en la gestión de residuos municipales: modelo y factores exógenos”*. Universidad Autónoma de Barcelona. Objetivo, determinar el manejo de los residuos sólidos y su relación con los factores endógenos. Descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, se analizó una muestra de 110 trabajadores municipales con cuestionarios realizados para tal fin. El autor concluye que:

Es importante hacer la aplicación de la ecoeficiencia en la empresa, a pesar que es una institución pública y que pueden usarse indicadores para su evaluación.

La investigación también concluye que las diferentes municipalidades integren a su gestión las medidas de ecoeficiencia coincidente con una adecuada planificación.

Cuando la recaudación municipal se incrementa da lugar a un mejor manejo de los residuos sólidos por la inversión que representa, lo que significaría que a mayores ingresos mayores serían las medidas de ecoeficiencia.

Previo a la gestión ecoeficiente es necesario tener en cuenta la densidad de la población y su incremento para futuras planificaciones relacionadas con al ecoeficiencia.

Antecedentes Nacionales

Carrasco, (2008.). Tesis Maestría: *Influencia de la motivación en el desempeño del personal técnico en la empresa Ingesa Norte S.A. de la ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo. Objetivo, determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal. La metodología es descriptiva de tipo correlacional. La muestra es de 20 personas que laboran como personal técnico en la empresa Ingesa Norte S.A. El autor concluye que:

La gerencia debe de mejorar su planificación para lograr también mejorar la motivación de los trabajadores, también mejorar los niveles de comunicación desarrollando mayor eficacia.

El personal no está capacitado sobre la normatividad relacionadas con el ámbito laboral y la seguridad.

No existe un plan de monitoreo para evaluar y asesorar a la plana técnica de la empresa para cumplir con sus planes de trabajo.

Aranda, (2008.). Perú.Tesis Doctoral: “*Modelos energéticos sostenibles para España. Perspectiva desde la ecoeficiencia*”. Universidad Pontificia Católica del Perú. Objetivo, determinar la eficiencia en los sistemas y consumos energéticos., descriptiva, no experimental, cuantitativa. La muestra fueron 12 empresas energéticas, cuestionarios expresos para tal fin. El autor concluye que:

No se ha determinado el nivel de la necesidad de energía que se necesita y con la que se posee.

No se ha llevado a cabo un modelo energético actualizado que debe estar en concordancia con la normatividad legal que existe para tal fin.

Debería sintonizarse la política de energía del Perú con las políticas de otros países más desarrollados, lo que nos da la posibilidad de mejorar la visión técnica del modelo que se emplea en la actualidad en concordancia con las medidas de ecoeficiencia ya presentes en otros países., siendo necesario la creación de indicadores de ecoeficiencia en el rubro energético para establecer los parámetros de ecoeficiencia energética.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la variable 1 motivación.

Definición de Motivación Laboral.

Ramirez, (2012. Cita a Sexton, 1977): “Es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades” (p.1).

Parte de los impulsos motivacionales son la incorporación de comportarse dentro de su propia cultura y sus propios valores de tal manera que logre un máximo rendimiento.

Ramírez, (2012. Cita a Robbins 1999): “La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual”. (P.4).

Todos los procesos que conduzcan a la consecución de un resultado corresponden a las actitudes motivacionales, al igual que se centra en los objetivos de la empresa que está en estrecha relación de esta actitud con los valores que se plantean en el planeamiento estratégico empresarial.

Ramírez, (2012, Cita a Stoner, 1.996): “Es una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana”. (p.5)

Es lo que permite que las personas entren en acción con la finalidad de conseguir una determinada meta, el efecto dura lo que el impulso motivacional lo haga, está en relación a cantidad de motivación con resultado logrado.

Ramirez (2012. Cita a Chiavenato .2000): “El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. (p.5).

Para que el tema motivacional entre en acción se necesita que exista una conexión entre la persona y la realidad de lo que está percibiendo la sumatoria de ambos es el impulso motivacional que moverá al ser humano en los diferentes ámbitos donde se desarrolla.

Ramirez (2012. Cita a Mahillo .1996): “El primer paso que nos lleva a la acción. Entiéndase esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado”. (p.6).

En el terreno del trabajo el impulso a obrar es condicionado con el impulso motivacional que le da la ruta a la persona para realizar su tarea adecuadamente y

siendo positivista, cuando este impulso abarca más individuos y estos consiguen la meta se convierte en desarrollo de la organización.

Características de la Motivación Laboral.

Martínez (2013). Define las siguientes características:

Entusiasmo y Deseo. Para disponer de una motivación real y positiva se debe sentir un auténtico amor por lo que se hace.

Valor para triunfar: una vez que se tiene el deseo y el entusiasmo, cuando el coraje para lograrlo nos da el poder y nos anima a convertir los sueños en realidad.

Autodirección: Los triunfadores logran lo que quieren por ellos mismos, no por otros.

Compromiso por la excelencia: Una persona que está motivada internamente, siente la necesidad de comprometerse y de ofrecer lo mejor de sí misma.

Disciplina y organización: Difícilmente aquel que no tiene una motivación personal interna logra ser tan disciplinado y organizado como alguien que sí desea lo que busca por él mismo. (p.2).

El alejarse de los problemas que se presenten en el terreno laboral no hace nacer la posibilidad de conocer que es lo que causa esta incomodidad, para eso debemos tener claro que actitudes nuestras debemos de incrementar para sortear con éxito este problema para obtener un adecuado desarrollo individual, que venga acompañado de una buena motivación, convirtiéndose en proceso cíclico, eso nos permite desarrollar también una visión de lo que queremos ser y como lograrlo, es ahí que la persona se traza metas y las va cumpliendo hasta llegar a su objetivo, en base a constancia y superación pero movidos por la motivación.

Modelos de motivación.

Zornosa (2009). Describe los siguientes modelos:

Modelo de Expectativas.- Sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas.

Modelo de Porter y Lawler.- Menciona que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

Modelo integrador de Motivación.- Combina todo lo que se conoce sobre el importante y complejo fenómeno de la motivación: necesidades, etc. (p.4).

Lo que se desea alcanzar ya sea meta u objetivo actúan como atracción para poder conseguirlos, nadie lo hará si no tiene una motivación que justamente nace de una necesidad, generalmente el ser humano desarrolla varias necesidades simultaneas como son laborales, familiares, vecinales etc. Para ello adapta su conducta a cada situación y busca para cada una de ellas una motivación diferente de tal manera que siempre esta interactuando sobre lo que quiere en ese momento y ese lugar para después pasar a otra y así sucesivamente, destacando que actúa no por influencia de terceros sino por mutuo propio, es así que el trabajador debe de saber que necesita de la organización y como lo pueden conseguir.

Factores individuales y colectivos de motivación.

Fextrader (2014): “ A nivel individual, Incrementa la seguridad personal, Aumento de la productividad del individuo, Satisface las necesidades de afiliación y pertenencia, enriquecimiento personal y a nivel colectivo, mejora eficazmente la comunicación, Estimula el ambiente de trabajo, Creación de una división de tareas precisas, motivación emocional en el conjunto de sus miembros, Incremento de la productividad, Facilita la comprensión de las decisiones, Permite un mayor número de enfoques de un problema. (p.4).

A pesar de contar con una buena motivación parte del grupo se obstaculizan entre ellos causándoles lentitud en su accionar demasiada pasividad, pierden el objetivo por el cual peleaban, eso para el grupo en general puede contagiar el desánimo ya que el rendimiento grupal es más alto que la sumatoria de los rendimientos personales. Se presenta como sinergia que solo se realizara cuando el grupo este motivado en forma homogénea y se concentran responsablemente en el logro de sus objetivos , también puede aparecer el liderazgo de tal forma que un individuo una a todos y los motive por un interés común para lograr una meta colectiva que compense a todo el grupo.

Importancia de la motivación laboral.

Velarde (2011). Propone que:

Motivar a un empleado tiene que ver con proveerle estímulos y condiciones necesarias para que adopte el comportamiento y desempeño profesional que se busca de él. Si bien es cierto que hay distintas técnicas para lograr este fin, existen pautas generales que deben seguirse. Es fundamental que el jefe o líder del área escuche al empleado, desarrolle una empatía a través de la retroalimentación y haga que los trabajadores se sientan piezas fundamentales para lograr cualquier objetivo que se proponga la empresa. (p.6).

Es muy importante conocer de forma anticipada las causas que puedan hacer decaer la motivación, los cambios bruscos de termino laborales, el salario que se reduce, la mayor carga de trabajo, los despidos arbitrarios, el maltrato laboral , la falta de comunicación , deficientes programas de bienestar, mal ambiente de trabajo, etc. Cualquiera de estas causas puede hacer que no uno sino varios trabajadores pierdan el impulso, eso traerá descontentos y aparición de conflictos, una buena gestión hace con la prevención mejorar la condiciones laborales para mejorar el impuso motivacional en la organización.

La motivación en el campo laboral

Fernández (2011). Lo describe como:

Cabe mencionar que en esta etapa, los jefes tienen un papel crucial en la motivación, y de ellos depende lograr que los empleados se sientan bien en el clima laboral que viven. Sin embargo, también será responsabilidad de los empleados encontrar qué los tiene así y cómo pueden auto motivarse. Recordemos que las responsabilidades son compartidas. (p.3).

Cuando se motiva en exceso y el trabajador tiene metas múltiples fácilmente cae en situaciones de estrés laboral lo que hace que pueda cometer errores con facilidad al perder la concentración, es la gestión de la organización que debe distribuir el trabajo en forma equitativa de tal manera que las cargas laborales sean estandarizadas a fin de no desbalancear los equipos de trabajo, la competencia desmedida también puede traer problemas laborales, siendo la gestión también en esta caso la que equilibre la labor ya que se afectara la producción de la organización.

Teorías de la Motivación.

Se detallan las siguientes:

La jerarquía de necesidades de Maslow

Mendez (2013), las expone como:

Afirma que los seres humanos tenemos una escala de necesidades que debemos cubrir. Para ello, Maslow elabora una pirámide en la que hay 5 necesidades: las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación necesidades de reconocimiento y necesidades de autorrealización. En la base están las necesidades fisiológicas y en la cúspide las de autorrealización. Es necesario cubrir todas las necesidades desde la base para poder pasar a las siguientes. Es decir, hasta que no se cubran las necesidades fisiológicas no se podrán pasar a las de seguridad y así consecutivamente. (p.1)..

Cada persona es diferente en cuanto a sus necesidades debido a que tienen situaciones diferentes y lo que es importante para uno no lo es para el otro, la pirámide de Maslow grafica las necesidades colocando abajo las de tipo básico y las necesidades superiores o específicas en la cúspide, su desarrollo se da individualmente de acuerdo con el nivel de satisfacción que necesita, pero solo si satisface las de nivel inferior podrá asumir las del nivel superior de acuerdo a su autorrealización.

Teoría de los tres factores de McClelland.

Mendez (2013): "Su teoría centra la atención sobre tres tipos de motivación: Logro: se trata del impulso de obtener éxito y destacar. Poder: se trata del impulso de generar influencia y conseguir reconocimiento de importancia. Afiliación: se trata del impulso de mantener relaciones personales satisfactorias, amistosas y cercanas, sintiéndose parte de un grupo". (p.1).

Las califica como caracteres básicos, primero está la presión continua para ser exitoso buscando ser excelente a través de sus acciones, inmediatamente la otra característica son aquellos que desarrollan acciones para lograr el reconocimiento y su variabilidad y tercero la característica de los que se motivan a través de las relaciones y el trabajo en equipo.

La teoría del factor dual de Herzberg.

Mendez (2013). La describe como:

Mediante un estudio profundo que se basó en determinar la motivación humana en el trabajo, se llegó a la conclusión de que el bienestar del trabajador está relacionado con los Factores higiénicos: son externos a la tarea que se realiza y los Factores motivadores: son los que tienen relación directa con el trabajo en sí (p.1).

Se coloca como premisa que la sensación de bienestar está ligada a la presión personal por lograrlo, esperando el reconocimiento, su cumplimiento de las metas personales y su desarrollo interior, en el otro aspecto es inverso al primero, partiendo de estos dos conceptos se llegó a la definición del enriquecimiento del trabajo y la organización como ente estratégico, que se presentan para eliminar lo monótono, aumentando la responsabilidad y mejorando el entorno laboral.

Teoría X y Teoría Y de McGregor.

Mendez (2013), la explica de la siguiente manera:

Es una teoría muy utilizada en el mundo empresarial, en la que aparecen dos estilos de dirección contrapuestos. La Teoría X presupone que los seres humanos son perezosos, tendiendo a eludir las responsabilidades, y por tanto deben ser estimulados a través del castigo. La Teoría Y presupone que lo natural es el esfuerzo en el trabajo, y por tanto los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. (p.1).

Sobre cada grupo recae comportamientos diferentes, mientras en el X el individuo no es proclive al trabajo y no desarrolla, solo empleando disciplina, en el grupo Y los factores motivacionales están ligados al esfuerzo y a la identidad laboral.

La teoría de las expectativas.

Mendez (2013): “Está basada en determinar qué es lo que busca conseguir una persona dentro de una organización, y el modo en el que intentará alcanzarlo. Es decir, se basa en la determinación de las expectativas para poder ser efectivo en suministrar los mecanismos a través de los cuales se conseguirá cumplirlas”. (p.1).

En esta teoría se indaga lo que la persona quiere de la empresa y las acciones que tomara para lograrlo ya que él define el valor que tiene el llegar a sus

objetivos personales, también considera que todo individuo tiene expectativas y percepciones específicas para el mismo diferenciándose entre ellos mismos sobre todo en su visión del futuro de su existencia, que las basa en entendimientos y conductas,

Dimensiones de la Motivación laboral.

El Cuestionario MbM, de Motivación, Tercera edición, Elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D. 1996, adaptado por Levano y Menacho en la UCV 2014. Define las dimensiones intrínsecas y extrínsecas que se definen de la siguiente manera:

Dimensión de Motivación intrínseca.

Pastrana, (2013): “Nace del propio trabajador. Está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir”. (p.3).

Necesidad de autorrealización lo que colabora para su jornada laboral, pero esto no da resultado si en la empresa no le proporcionan los elementos y entorno laboral que corresponden a su labor. Si a esto se le agrega un buen ambiente de trabajo los resultados serán satisfactorios.

Diaz (2008): “Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas”. (p.8).

Se centra en la satisfacción de trabajar y a la vez va adquiriendo experiencia en su actividad laboral, se incorporan varios elementos a este aprendizaje como la observación, innovación, las ganas de seguir perfeccionándose, en conjunto un aprendizaje continuo pero con motivación interna.

Méndez, (2006): “Los psicólogos han definido a la motivación intrínseca como aquélla que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. (p.66).

Los problemas de no tener éxito en sus primeras experiencias laborales le dan una motivación interna de seguir intentándolo, al llegar a perfeccionar su trabajo experimenta una sensación de autorrealización que lo sigue impulsando a perfeccionarse para conseguir sus metas laborales.

Dimensión de Motivación extrínseca.

Pastrana, (2013): “Aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo”. (p.4).

Se crea una expectativa por la retribución que se recibe al realizar una tarea, se basa en la premiación por medios económicos u otras formas de beneficio, estimulando a su equipo a la consecución de objetivos.

Díaz, (2008): “Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece”. (p.10)

Es inversa a la motivación Intrínseca porque depende de situaciones externas, consta de un conjunto de actitudes para logara una meta, las cuales se ven condicionadas por variables ajenas a su voluntad.

Méndez, (2006): “La motivación extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc”. (p.67).

Otro factor motivacional extrínseco son las sensaciones que se condicionan a lo que se quiere conseguir, esta sensación se relaciona con el ambiente y con lo

que se quiere en ese momento específico, estimándose el grado de beneficio que se recibe por esa acción, existe pues una interrelación de la emoción con el conocimiento influyéndose mutuamente.

1.3.1. Bases teóricas de la variable 2 Ecoeficiencia.

Definición de Ecoeficiencia.

Ruggeri (2010, cita a Postigo): “La ecoeficiencia es la estrategia medioambiental de reducir el impacto de un producto o servicio aumentando la eficiencia de utilización de los recursos”. (p.90).

De acuerdo con el tratado de Brundtland, la eficiencia de este término no se da solo aplicando tecnología sino planificando nuevas metas acorde con el medio ambiente, si no con el cambio de actitud de los directores de las empresas.

Juárez, (2011): “Nació como una propuesta empresarial, en la conferencia de Río en el año de 1992, “crear más bienes y servicios utilizando menos recursos y creando menos basura y contaminación” (World Business Council for Sustainable Development)”. (p.3).

Su meta principal fue contribuir al desarrollo sustentable. Su etimología está considerada como la preocupación de los problemas ambientales en el mundo y de los que de manera descuidada atentan contra el medio ambiente.

Ruggeri (2010, cita a Leal, 2005): “Nuevas formas tradicionales de tratar los problemas de la responsabilidad de los sectores productivos en su contribución a la calidad de vida de la población. (p.22).

Se estima que este concepto se refiere a normas de control y a los gastos extras de las organizaciones que están en relación con el precio de venta de lo que

produce y que en ocasiones no se pueden considerar, especialmente en mercados de mucha competencia.

Ruggeri (2010):“La ecoeficiencia es básicamente “producir más con menos”. Implica una gestión eficiente de los procesos de producción o de los servicios de una empresa”. (p.45).

Una de las características de la ecoeficiencia es contar con bienes y servicios a costos de competencia, para complementar la necesidad que requiere el ser humano, paralelamente la reducción de los daños ambientales y la disminución del empleo de recursos.

Ruggeri (2010), cita a Pnuma): “La maximización de los resultados industriales partiendo desde un nivel de entrada de insumos, para asegurar la producción limpia y los recursos renovables y no renovables’. (p.3).

Se torna eficiente cuando se producen mayor volumen con menos recursos, empleando diseños nuevos mejores que los anteriores y sobre todo menos contaminantes.

Características de la Ecoeficiencia.

Luque (2010). Define las siguientes características:

Mejor uso y/o conservación de los recursos naturales de cada región, en especial del agua.

Reducir la depredación de recursos.

Dar valor agregado con sostenibilidad a nuestra enorme biodiversidad.

Reemplazo de materiales por otros biodegradables

Criterios de las 3 Rs (Reusar, Reciclar y Recuperar) con sus componentes de minimización y segregación para un mejor aprovechamiento de recursos y reaprovechamiento de residuos. (p.10).

Para las diferentes instituciones es un medio efectivo para reducir los gastos a la vez que se protege el medio ambiente, con producción limpia, con acreditación ambiental y mejor competitividad. Los residuos sólidos generalmente están donde no deben de estar, se debe propiciar el reciclaje, la aplicación de nuevas estrategias que prevengan la contaminación en todas sus formas y todas sus actividades. Propiciar el uso de combustibles alternativos, propiciar el aprendizaje de cómo manejar y cuidar el ambiente no generando residuos tóxicos.

Beneficios de la Ecoeficiencia.

Gonzales (2011). Define:

Minimiza los costos de producción.

Utiliza de manera más respetuosa los recursos naturales.

Reduce al máximo las emisiones de contaminantes.

Competitividad e innovación en la producción

Obtiene ingresos adicionales con el reciclaje de desechos. (p.2).

Las organizaciones deben de emplear procesos ecoeficientes con la reducción planificada de recursos y minimizando la polución, es importante también que las instituciones públicas cumplan con la normatividad dada por el estado en materia de ecoeficiencia, aplicándola y capacitando a su personal para que sean partícipes en este proceso, contando que sus procesos fomentaran el desarrollo local impulsando la economía, mejorando los servicios de eliminación de residuos sólidos y de conservación de la energía.

Enfoque Ecoeficiente.

Mejía (2010). Define el enfoque ecoeficiente como:

Sin embargo, al profundizar en su significado y al conocer en detalle la inmensidad de asuntos relacionados con esta estrategia de trabajo, se comienza a entender que la palabra eco, además de los asuntos ya mencionados, está refiriéndose a asuntos económicos. Hacer un proceso de manera ecoeficiente, es pues, hacerlo de la mejor manera posible. (p.4).

El enfoque principal está sujeto a las condiciones en que operan las organizaciones y que tanto acreditan como organizaciones ecoeficientes, desde el inicio de sus procesos de producción que se inicia con la entrada continua con la fabricación y la salida del producto debe estar certificado como procesos ecoeficientes, muchas organizaciones no vislumbran la realidad de que siendo ecoeficientes están ahorrando costos, produciendo con menos recursos y menor calidad paralelamente cuidando el ambiente maximizando su productividad.

Teorías de la Ecoeficiencia.

Teoría Neoclásica de la Empresa.

Díaz (2006). Define la teoría neoclásica como:

Los economistas neoclásicos consideran que la empresa es un organismo que se sitúa entre el mercado de bienes iniciales y el mercado de bienes finales y su actuación consiste en combinar los factores para transformarlos en productos. Se considera a la empresa (organización) como la unidad de producción elemental, maximizadora de beneficio, que ejerce de demandante de factores productivos y, a su vez, de oferente de bienes y servicios. (p.32).

Es importante antes de posicionarnos en la empresa que el hombre tenga como principio la conservación de la naturaleza, partiendo de esto la organización que está conformada por grupos humanos hará sinergia del pensamiento ecoeficiente y lo aplicará dentro de la misma, percatándose que las utilidades o resultados económicos mejorarán, a la vez que simultáneamente se impulsará el desarrollo local sostenido mejorando economías locales, propiciando un ambiente protegido, a su vez mejorando la calidad de vida de los trabajadores y de la comunidad en general , haciendo responsabilidad social .

Teoría de las Externalidades

Díaz (2009):"Se considera a la contaminación o la polución ambiental como externalidad negativa para la sociedad. En la misma línea, la teoría de las

externalidades se sitúa en la base de la economía ambiental y de la economía ecológica, que se plantea como objetivo la gestión sostenible del planeta”. (p.39).

Esta teoría se basa en el principio de la externalidad que expresa que cuando se produce un bien tiene efectos colaterales, en el caso de las industrias promueven con su producción el desarrollo del país pro por otro lado se contamina el ambiente, tratando de justificar producción con contaminación, en la ecoeficiencia aplicada a la industria sucede todo lo contrario se produce mejor y se cuida el medio ambiente propiciando diversas externalidades pero positivas.

Dimensiones de la Ecoeficiencia.

Dimensión Energía.

De Felipe (2010): “Dominio y utilización de las energías no renovables y de ellas los combustibles fósiles. A mediados del siglo XX se domina un nuevo recurso energético (la energía nuclear), y poco a poco se da pasos hacia una nueva fase ecológica”. (p.3).

Es el empleo de materia fósil para generar energía, este consumo discriminado está llevando al planeta a una gran contaminación, a tal punto que estos están por colapsar, se trata de racionalizar el consumo energético para evitar contaminación y enfermedades y de mejorar la calidad de vida.

De Felipe (2010, cita a Protocolo de Kyoto, 1997): “Las políticas para incrementar la desmaterialización de la economía se basan en incrementar la eficiencia energética especialmente en los procesos productivos y en general en todos los sectores económicos. (p.24).

Se están dando políticas internacionales para el uso de la energía de tal forma que se busquen alternativas de este uso para generar energía sin contaminar

como la energía eólica, que es limpia y que sin contaminar proporciona las necesidades energéticas necesarias.

De Felipe (2010, cita a ABC, 2009): “La energía es la capacidad de producir algún tipo de trabajo o poner algo en movimiento. Si bien el término puede definirse desde una variedad amplia de enfoques, lo cierto es que todos ellos guardan algún tipo de relación con la definición provista”.

‘ Sin energía el mundo se paraliza ya que con ella se cubren todas las necesidades de la población, la ecoeficiencia considera el uso racional y el ahorro de energía en equipos que no se usen cuando no se está trabajando con ellos. Es difícil ponerlo en práctica pero varios países de Europa y Norte América están teniendo resultados halagadores ahorrando energía.

Dimensión Residuos Sólidos.

De Felipe (2010, cita a ONUDI, 2007): “Todo lo que es generado como producto de una actividad, ya sea por la acción directa del hombre, formándose una masa heterogénea que, es difícil de reincorporar a los ciclos naturales”. (p.88).

Los residuos sólidos son aquellos que quedan como producto de una actividad en el caso de los residuos sólidos está considerada la basura, en los hospitales los residuos contaminantes y en las industrias los residuos tóxicos.

De Felipe (2010, cita a Heinke, 2009): “Como aquellos desperdicios que no son transportados por agua y que han sido rechazados porque no se van a utilizar”. (p.65).

Es muy importante el manejo, empaque, transporte y eliminación de estos residuos sólidos, ya que por su naturaleza son altamente contaminantes y atentan contra el medio ambiente como los plásticos, que no se destruyen en años pero

que pueden atender inclusive contra la vida animal, causando problemas a las fuentes de alimentos que ingerimos.

De Felipe (2010, cita a Echarri, 1998): “Los residuos sólidos urbanos son aquellos que se originan en la actividad doméstica y comercial de ciudades y pueblos”. (p.65)

Se están modernizando y usando métodos de manejo de residuos sólidos estas alternativas son ya de uso mundial y con la globalización se están estandarizando en transformarla en energía o abono para la agricultura.

1.3. Justificación.

Justificación Teórica

Criollo (2012): “En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa o económica”. (p.4).

Cuando se hace una reflexión en la investigación, se tiene una justificación eminentemente teórica, en la presente investigación encontrar la asociación entre la motivación y la ecoeficiencia en la municipalidad de Jesús María, se piensa que al implementarla se vuelve práctica, ya que, toda investigación en alguna medida tiene la doble implicación teórica y práctica, por tal motivo, con este proyecto se abre camino al estudio ambas variables, con un aporte de resultados y conclusiones para mejorar la gestión de la institución.

Justificación Metodológica.

Criollo (2012).Cita que: “En una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos,

busca nuevas forma de hacer investigación, entonces podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica”. (p.5).

En la investigación desarrollada los objetivos que se han ubicado en la investigación, se consiguieron por las técnicas de investigación que más se adaptaron al tema sujeto de análisis, como son los cuestionarios a los trabajadores, propone a través de la metodología empleada generar otros trabajos de investigación relacionados con el tema, lo que brinda herramientas prácticas para generar conocimientos y aplicaciones prácticas. Si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas forma de hacer investigación, entonces podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica. Se proponen en el presente trabajo de investigación dos nuevos instrumentos de diagnóstico y evaluación para la mejora de procesos de gestión.

Justificación Práctica.

Criollo (2012): “Considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. Los estudios de investigación a nivel de pregrado y de postgrado, en general son de carácter práctico, o bien, describen o analizan un problema o plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales se llevaran a cabo. (p.4).

Cuando una investigación se centra en resolver los problemas de un hecho y este beneficia al personal estamos ante una justificación práctica. La realización de esta investigación permitirá conocer la situación actual de la institucion, en relación a la asociación de las variables de estudio, con el fin de identificar aquellos factores que estén funcionando apropiadamente y aquellos que pudieran estar funcionando deficientemente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

1.5. Problema

Planteamiento del problema.

A nivel Internacional, Zambrano, (2010), autor chileno, describe la problemática de la ecoeficiencia como:

Una gran mayoría de las empresas chilenas estaría dispuesta a invertir en procesos de ecoeficiencia si contara con los estímulos fiscales adecuados, según los resultados que arrojó una encuesta de la consultora Regus invierten solo un tercio en equipos ecoeficientes Para las firmas consultadas, los costos operativos de estos equipos son bastante elevados y sólo invertiría en ellos si su valor fuera igual o inferior a los convencionales.(p.10).

La mayoría le gustaría invertir en todo lo concerniente a la ecoeficiencia, siempre y cuando el estado de incentivos tributarios para ello, la décima parte de las organizaciones hace estudios sobre las emisiones de CO₂, sus inversiones van en el mismo sentido porque los gastos operacionales son altos, sin embargo más de la mitad de su personal conoce los procesos de la ecoeficiencia y sus resultados, pero a pesar que el personal está motivado , la decisión política sobre el apoyo tributario frena las intenciones de las organizaciones para adecuarse a ella, recién se están llevando a cabo conversaciones para la pronta solución de esta problemática.

Sobre la problemática de la motivación laboral, la escritora americana Buck (2012), opina lo siguiente: “El personal desmotivado de una empresa, emite señales casi siempre inconscientemente y a modo de sirena silenciosa que nos avisa sobre el malestar y sentir. En principio son aquellos empleados que se sienten pocos o nada valorados, a menudo por una clara falta de reconocimiento”. (p.1).

Cumplen con su labor mecánicamente y no se percibe la desmotivación, pero está ahí y va creando conflictos tanto personales como con los demás trabajadores y con sus jefes inmediatos , son los que están más cerca de buscar

otro trabajo, también están afectados por la falta de comunicación y o siempre su producción es buena.

En el ámbito nacional, la problemática de la motivación laboral en el Perú el autor peruano González (2014), explica:

En estudios realizados en el ente laboral peruano se generaliza que la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, el crecimiento, reconocimiento y promoción (considerados factores motivacionales) tenían una fuerte correlación. Sin embargo, los factores relacionados con los subordinados y posiciones de poder tuvieron resultados muy bajos, lo cual revela que es poco relevante para los evaluados considerarlos como elementos que contribuyen a elevar la motivación. (p.16).

La motivación se da como una característica muy importante para el rendimiento laboral, la informalidad en gran número de empresas hace que la rotación de puestos sea muy alta y el desconocimiento en como motivar al personal son causas de bajas rentas, en las organizaciones formales medianas y grandes se han introducido herramientas de gestión que contemplan la motivación como el impulso hacia un buen trabajo.

Sobre la problemática de la ecoeficiencia en el Perú, Brack (2013), explica que: “El Perú es un país de grandes potencialidades, su cultura y diversidad ecológica significan las mejores oportunidades para su desarrollo y bienestar. El crecimiento económico, la equidad social y el valor ecológico pueden reforzarse mutuamente en torno a políticas públicas que permitan el equilibrio que signifique sostenibilidad”.(p.7).

El Perú no puede fungir como almacenamiento de residuos tóxicos de otros países, cada poblador tiene que concientizarse en aplicación de actitudes de

protección al medio ambiente de tal manera que se haga sinergia sobre el tema, también aplicar la normatividad vigente en los temas de ecoeficiencia , tratando de mejorar y ahorrar en el consumo de energía y en una mejor disposición de los residuos sólidos, innovando estrategias de fácil aplicación y con resultados evidentes. Cuando las instituciones públicas a través de su gestión sean ecoeficientes mejorara el panorama ambiental para bien de la población.

En el ámbito institucional, En la Municipalidad de Jesús María,Lima,2014, la investigación propuesta busca mediante el análisis de las normas, dimensiones, indicadores y afines, trabaja con las coberturas de la significancia en la relación entre la motivación y la ecoeficiencia para mejorar no solo la productividad del personal, sino también ejecutar una conducta “eco-motivada” en salvaguarda de nuestro medio ambiente, generando más espacios verdes, por iniciativa de comisiones “verdes” y con ello sensibilizar el grupo colectivo para ser más ecoeficientes y eco-motivados. El problema general de la investigación y sus derivados, dan a conocer la real situación de necesidad de aplicar en la institución en general actividades que se relaciones con el tema investigado, es decir, entre la motivación y la ecoeficiencia, lo que en definitiva nos permitiría poder contrastar nuestras hipótesis, determinando así si éstas serán confirmadas o negadas y en base a ello brindar las recomendaciones correspondientes. Prácticamente, este trabajo de investigación se justifica porque, además de analizar la relación entre la motivación y la ecoeficiencia, se orienta de en manera general a la especificidad de su aplicación práctica, es decir, hacia el cumplimiento del objetivo que persigue la presente investigación, que es determinar la relación existente entre esta dos variables. La investigación será de utilidad para fijar debidamente la aplicación de la política y principios que orientan la realización las prácticas de motivación y ecoeficiencia del personal en la Municipalidad de Jesús María, que finalmente contribuya al cumplimiento de sus objetivos en forma eco – motivada.

La motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María, Provincia y Departamento de Lima, Perú en el 2013, es un tema de investigación que se ubica dentro del ámbito ambiental y de la motivación, siendo en ese marco que se pretende proveer de todo un cúmulo de conocimiento que permita cumplir con los objetivos trazados.

1.5.1. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014?

¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014?

Hipótesis general

La motivación tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014.

Hipótesis específicas

La motivación intrínseca tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014.

La motivación extrínseca tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014.

Objetivos específicos

Analizar qué relación existe entre la motivación intrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014.

Determinar qué relación existe entre la motivación extrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. Perú 2014.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables.

Definición Conceptual de la Motivación.

Ramírez, (2012, Cita a Stoner, 1.996): “Es una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana”. (p.5)

Es lo que permite que las personas entren en acción con la finalidad de conseguir una determinada meta, el efecto dura lo que el impulso motivacional lo haga, está en relación a cantidad de motivación con resultado logrado.

Definición Conceptual de la Variable Ecoeficiencia.

Juárez, (2011): “Nació como una propuesta empresarial, en la conferencia de Río en el año de 1992, “crear más bienes y servicios utilizando menos recursos y creando menos basura y polución” (World Business Council for Sustainable Development)”. (p.3).

Su meta principal fue contribuir al desarrollo sustentable. Su etimología está considerada como la preocupación de los problemas ambientales en el mundo y de los que de manera descuidada atentan contra el medio ambiente.

2.2 Definición Operacional

Tabla 1
Operacionalización de la Variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Nivel y Rango
Intrínseca	Interioridad	Del (01) al (16)	Nunca (1)	Baja (44-103)
	Confianza			
	Empatía		Casi Nunca (2)	Media (104-163)
	Identificación			
Extrínseca	Exterioridad	Del (17) al (32)	A Veces (3)	Alta (164-220)
	Extroversión		Casi Siempre (4)	
	Comunicación		Siempre (5)	
	Interacción			

Fuente: *Elaboración Propia (2014)*

Tabla 2
Operacionalización de la Variable Ecoeficiencia

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Nivel y Rango
Energía	Conservación	Del (1) al (22)	Nunca (1)	No Aceptable (32-75)
	Manipulación		Casi Nunca (2)	
	Conservación		A Veces (3)	Regular (76-119)
	Distribución		Casi Siempre (4)	Aceptable (120-160)
	Capacitación		Siempre (5)	
Residuos sólidos	Disposición	Del (01) al (22)		
	Eliminación			
	Tratamiento			
	Manipulación			
	Reciclamiento			

Fuente: Elaboración Propia (2014)

2.3. Metodología

Hernández, Fernández y Baptista (2014): “La metodología implica el empleo de los recursos pertinentes ya que apoyan o no las hipótesis para su validación o rechazo”. (p.14)

Es también seguir una serie de procesos metodológicos previamente establecidos para lograr un resultado y donde se contrastan las hipótesis.

2.4. Tipo de estudio.

La presente investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo y con método hipotéticamente deductivo, sustentada teóricamente por:

Vera (2012, cita a Zorrilla, 1993), la investigación básica es:

"La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes". (p.43).

Toda investigación empieza con un determinado tipo de estudio, pero en el camino y de acuerdo a los resultados puede cambiar hacia otro tipo de estudio.

Dayne (2011). Define el enfoque cuantitativo como: “Es aquella que se dirige a recoger información objetivamente medible. Las técnicas cuantitativas de obtención de información requieren de apoyo matemático y permiten la cuantificación del resultado”. (p.2).

En relación al método hipotético deductivo Echevoyen (2016). Refiere que: “El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia”. (p.22).

Este procedimiento encauza al investigador a mezclar la reflexión hacia un estado de racionalidad que representa la proposición de la hipótesis.

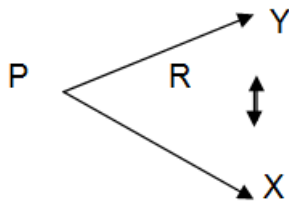
2.5. Diseño de la investigación.

Según Hernández, et al (2014), “El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada”. (p.189).

La investigación es de diseño no experimental sustentado teóricamente por: Hernández et al (2014), define: “Investigación no experimental: es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad”. (p.1).

En este tipo de investigación los sujetos de estudio están actuando de modo natural, no condicionado a otros estímulos que modifiquen su comportamiento.

El esquema seguido en la investigación fue:



Dónde:

P: Población

X: Variable 1 Motivación.

Y: Variable 2 Ecoeficiencia.

r : Relación

2.6. Población, muestra y muestreo.

Población.

La población está constituida por 100 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.

Muestra

Se toma la población como muestra ya que el estudio corresponde a la muestra no probabilística pues según Hernández et al (2006, p.131) la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra.

Muestreo.

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

Así mismo esta investigación ha cumplido con los criterios de inclusión:

Criterios de inclusión.

Ser trabajadores administrativos de la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014,

Ser trabajadores administrativos de la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014, voluntarios a la encuesta.

Ser trabajadores administrativos de la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014, que asistieron el día de la prueba.

Criterios de Exclusión.

No ser trabajador administrativo de la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014. Trabajadores administrativos de la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014, no voluntarios a la encuesta.

Trabajadores administrativos de la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014, que no asistieron el día de la prueba.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta

Uch, (2013.p.1). La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica.

Instrumentos

Ficha Técnica de la encuesta de motivación.

Nombre del Instrumento	: Encuesta de Motivación
Autor	: García / Marrou
Año	: 2014
Tipo de instrumento	: Encuesta.
Objetivo	: Evaluar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una institución.
Población	: 18 años a más.
Número de ítem	: 32
Aplicación	: Directa

Tiempo de administración : 60 minutos
Normas de aplicación : El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango : Se establecen los siguientes.

Niveles	Rango
Baja	32-75
Media	76-119
Alta	120-160

Ficha Técnica de la encuesta de ecoeficiencia

Nombre del Instrumento : Encuesta de Ecoeficiencia.
Autores : García/ Marrou. UCV. 2014.
Año : 2014
Tipo de instrumento : Encuesta.
Objetivo : Determinar la percepción de la ecoeficiencia municipal.
Población : Trabajadores de una organización.
Número de ítem : 44 (Agrupados)
Aplicación : Directa
Tiempo de administración : 30 minutos
Normas de aplicación : El Trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.
Escala : De Likert
Niveles o rango : Se establecen los siguientes.

Niveles	Rango
No Aceptable	44-103
Regular	104-163
Aceptable	164-220

Los instrumentos propuestos se presentan en el Anexo 2.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS V. 22, el cual nos permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes sus respectivos gráficos, haciendo uso de tablas de frecuencia unidimensionales, porcentajes y sus respectivos gráficos estadísticos; también, siendo que ambas variables involucradas en el estudio son de cualitativas ordinales, se utilizó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman y la prueba de hipótesis.

Hernández et al (2014). En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ ρ ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.(p.186).

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = r_s$$

Dónde:

ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

\sum = Diferencia entre los rangos

d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos.

n = Número de parejas

Nivel de Significación:

Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables

Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables

Contrastación de hipótesis

Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p (129)

2.9. Validez y Confiabilidad.

Validez

Baechle y Earle (2007) la validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. (p.34).

Tabla 3

Relación de Validadores del instrumento

Validador	Resultado
Mg. Walter Vásquez Mondragón	Aplicable
Dra. Lucy R. León Mucha	Aplicable
Mg. Lucila A. De La Cruz Rojas	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Quero, (2010). La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. (p.67).

Tabla 4

Confiabilidad Cuestionario de Motivación

Variable	Dimensión	Alfa de Cron Bach	N° de Ítems
	Intrínseca	0.788	16
Motivación	Extrínseca	0.822	16
	Motivación	0.805	32

Fuente: *Elaboración Propia (2014)*

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo los coeficientes de Alfa de Cron Bach superior a 0.80 en promedio, esto indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena en cada dimensión respectivamente.

Tabla 5.

Confiabilidad Cuestionario de Desempeño Laboral

Variable	Dimensión	Alfa de Cron Bach	N° de Ítems
	Energía	0.811	22
Ecoeficiencia	Residuos sólidos	0.838	22
	Ecoeficiencia	0.824	44

Fuente: *Elaboración Propia (2014)*

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo los coeficientes de Alfa de Cron Bach superiores a 0.80, lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno en cada dimensión respectivamente.

III. Resultados

Descripción de resultados

Tabla 6

La motivación tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.

		Ecoeficiencia			Total
		No Aceptable	Regular	Aceptable	
Baja	Recuento	4	0	0	4
	% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Media	Recuento	21	70	0	91
	% del total	21,0%	70,0%	0,0%	91,0%
Alta	Recuento	0	0	5	5
	% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	25	70	5	100
	% del total	25,0%	70,0%	5,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Motivación y Ecoeficiencia (Anexo 2)

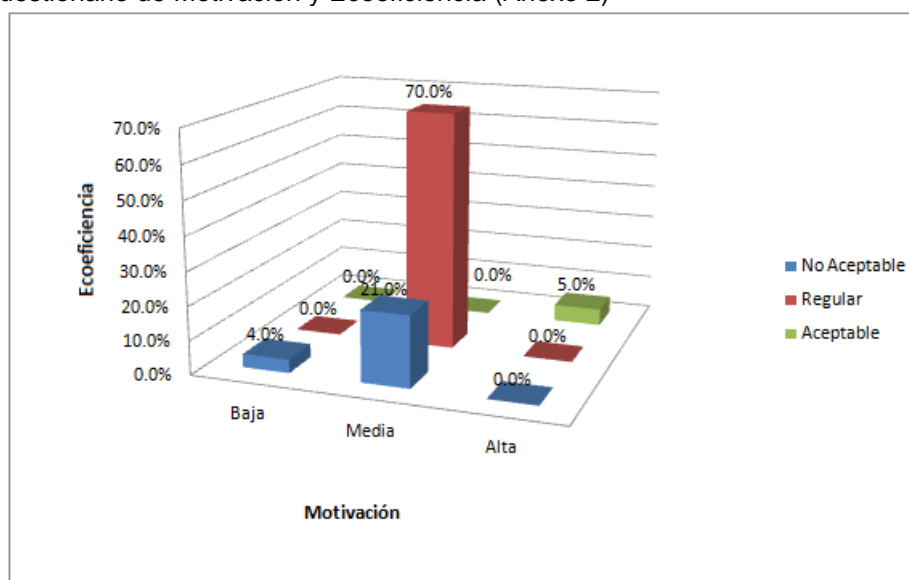


Figura 1. Diagrama de Columnas 3D de la Motivación y Ecoeficiencia

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la motivación en un nivel de baja, el 4.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia no aceptable, por otro lado, la motivación en un nivel de media, el 70.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia regular. Así mismo, la motivación en un nivel de alta, el 5.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia aceptable.

Tabla 7

La motivación intrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014.

		Ecoeficiencia			Total	
		No Aceptable	Regular	Aceptable		
Intrínseca	Baja	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Media	Recuento	24	70	1	95
		% del total	24,0%	70,0%	1,0%	95,0%
	Alta	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Total		Recuento	25	70	5	100
		% del total	25,0%	70,0%	5,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Motivación y Ecoeficiencia (Anexo 2)

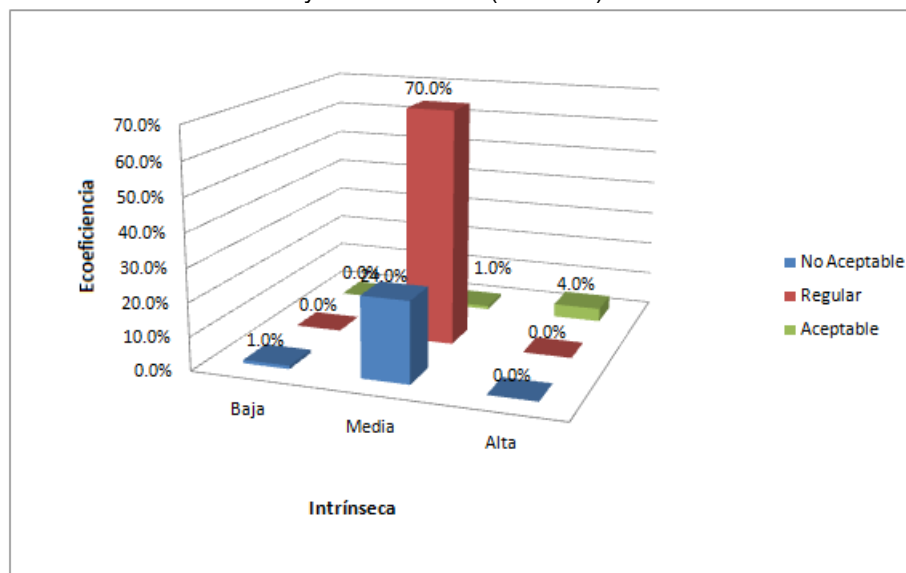


Figura 2. Diagrama 3D de la motivación intrínseca y la ecoeficiencia

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la motivación intrínseca en un nivel de baja, el 1.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia no aceptable, por otro lado, la motivación intrínseca en un nivel de media, el 70.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia regular. Así mismo, la motivación intrínseca en un nivel de alta, el 4.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia aceptable.

Tabla 8

La motivación extrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014.

		Ecoeficiencia			Total
		No Aceptable	Regular	Aceptable	
Baja	Recuento	13	1	0	14
	% del total	13,0%	1,0%	0,0%	14,0%
Extrínseca Media	Recuento	12	69	0	81
	% del total	12,0%	69,0%	0,0%	81,0%
Alta	Recuento	0	0	5	5
	% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	25	70	5	100
	% del total	25,0%	70,0%	5,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Motivación y Ecoeficiencia (Anexo 2)

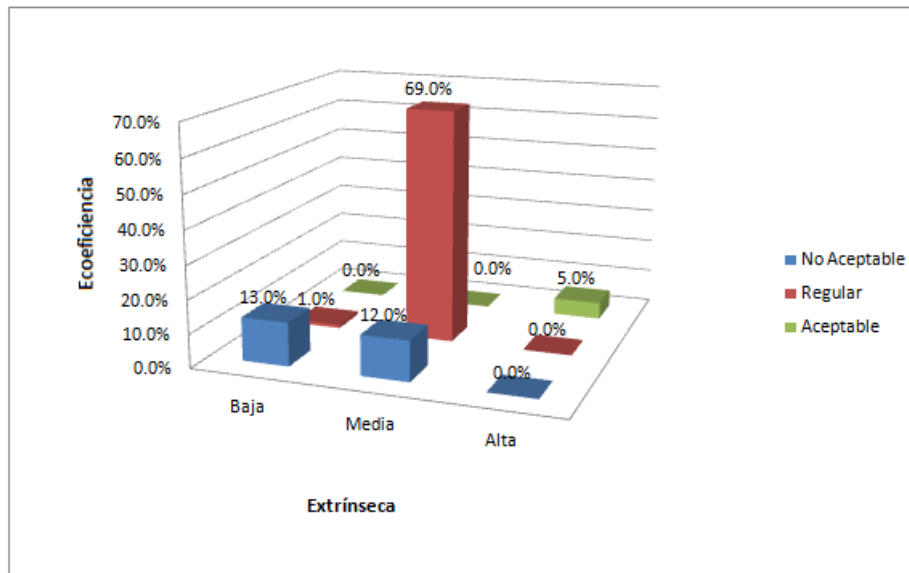


Figura 3. Diagrama de Columnas 3D de la motivación extrínseca y la ecoeficiencia.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la motivación extrínseca en un nivel de baja, el 1.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia no aceptable, por otro lado, la motivación extrínseca en un nivel de media, el 70.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia regular. Así mismo, la motivación extrínseca en un nivel de alta, el 4.0% de los trabajadores percibe un nivel de ecoeficiencia aceptable.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

La motivación tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.

Hipótesis Nula.

La motivación no tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.

Tabla 9

Correlación Motivación y Ecoeficiencia

		Correlaciones	
		Ecoeficiencia	Motivación
Rho de Spearman	Ecoeficiencia	1,000	,559**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Motivación	Motivación	,559**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

El resultado de 0.559 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo la significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se concluye que: La motivación tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.

Hipótesis específica 1

La motivación intrínseca tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014

Hipótesis nula

La motivación intrínseca no tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014.

Tabla 10

Correlación Motivación intrínseca y ecoeficiencia

		Correlaciones	
		Ecoeficiencia	Intrínseca
Ecoeficiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,445**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Intrínseca	Coefficiente de correlación	,445**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

El resultado de 0.445 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo la significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se concluye que: La motivación intrínseca tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014

Hipótesis específica 2

La motivación extrínseca tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014

Hipótesis nula

La motivación extrínseca no tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014

Tabla 11

Correlación Motivación extrínseca y ecoeficiencia

		Correlaciones		
		Ecoeficiencia	Extrínseca	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	,722**
	Ecoeficiencia	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Extrínseca				
		Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100	

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

El resultado de 0.722 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo la significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por tanto se concluye que: La motivación extrínseca tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014

IV. Discusión

En cuanto a la hipótesis general, el resultado encontrado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.559, determinó la existencia de relación positiva entre las variables motivación y ecoeficiencia, además de encontrarse en un nivel de correlación moderada, lo que corrobora lo planteado por Reza, (2012), puesto que se coincide en afirmar que la motivación es una importante variable administrativa que se asocia a otras y específicamente a la ecoeficiencia como ha quedado demostrado en la presente investigación. Ello implica que la propuesta de un modelo teórico que solucione el problema organizacional detectado y comprobado dentro del sujeto de estudio, implica una gestión medio ambiental adecuada, que se sujete a la normatividad existente en la materia.

Se corrobora lo planteado por Vásquez, (2008), puesto que comprobó que el análisis de la ecoeficiencia con la metodología empleada puede ser replicada en empresas pequeñas de países en vías de desarrollo, como lo evidencia la literatura científica; y no solamente en empresas pequeñas, medianas y grandes de países desarrollados. De ahí la importancia del ejercicio de las prácticas de la ecoeficiencia que se solventan con una adecuada motivación de personal y cada uno de los integrantes de la entidad en desarrollar desde su ubicación dichas prácticas de ecoeficiencia en forma motivada y responsable.

Se corrobora lo planteado por Díaz, (2006), puesto que se debe tener en cuenta el aumento de la densidad poblacional, ya que ésta refleja un mayor nivel de ecoeficiencia en la gestión de residuos sólidos, esto partiendo desde lo referido en el párrafo que anteceden, es decir a una gestión ecoeficientes del manejo de los residuos sólidos, es de ahí que deriva la gran importante en el desarrollo de la presente investigación.

Se corrobora lo planteado por Carrasco, (2008), puesto que coincide en afirmar que la empresa debe preocuparse por proporcionar nuevos equipos como: equipos de comunicación, cuerdas y poleas de izaje, botiquines de campaña, correas de seguridad, cascos, guantes, zapatos de seguridad, arnés y otros para el mejor desarrollo de las distintas actividades que se realicen.

Difundir y hacer cumplir los dispositivos legales vigentes sobre seguridad e higiene ocupacional del sub sector de electricidad, Código Nacional de Electricidad y Reglamento Interno de Seguridad y Normas Internas de la Empresa Inglesa Norte. La empresa se debe preocupar más por monitorear y asesorar al personal técnico sobre el plan de trabajo que se va a desarrollar, efectuando un acompañamiento permanente e intensivo con todas las actividades relacionadas con la prevención, apoyo, capacitación y realización de todas las actividades necesarias que posibiliten la implementación y ejecución del presente plan de trabajo.

Se corrobora lo planteado por Aranda, (2008), puesto que se coincide en afirmar que en los últimos 8 años se ha producido en el Perú un incremento en bienes y servicios en el ámbito inmobiliario, como parte de la extensión en los sectores económicos como el residencial, equipamiento doméstico, ofimática, sector edificación, transporte, servicios públicos e industriales, lo que propicia para realizar una análisis de su implicancia con la energía en general y la ecoeficiencia.

Si bien es cierto que por ser una tesis inédita, no existen referencia o antecedentes de la relación de ambas variables en relación a las hipótesis específicas 1 y 2 en que se menciona que existe relación entre la motivación extrínseca e Intrínseca se corrobora teóricamente en lo expresado teóricamente por Pastrana, (2013.p.3). Motivación extrínseca es aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo. Los empleados están motivados como consecuencia del beneficio que les aportará el desempeño de una determinada tarea o bien por eludir una pérdida. Esta motivación tiene como objetivo premiar el rendimiento de los trabajadores mediante incentivos económicos u otras ventajas profesionales. Así, la empresa pretende obtener un resultado satisfactorio por parte de su equipo humano.

Al igual que en la definición teórica de la Motivación intrínseca que nace del propio trabajador. Está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. Responde a la necesidad de sentirse autorealizado y permite mejorar el rendimiento en el trabajo. Si un

empleado está contento con lo que hace y le gusta, eso repercute en su estado de ánimo y en el desarrollo de sus funciones.

En este tipo de motivación influyen otros factores como contar con las herramientas adecuadas y un buen entorno de trabajo. Como siempre, mantener un buen clima laboral debe ser prioritario en la gestión de recursos humanos de cualquier organización. Se concuerda con los resultados de contrastación en sentido netamente teórico sobre las dimensiones extrínseca e Intrínseca al igual que Díaz, (2008.p.8). Quien define que la Motivación Intrínseca (MI) es, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Aquí se relacionan varios constructos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la MI para aprender. Así mismo cuando define que la Motivación Extrínseca (ME) es cuando el sujeto sólo trata de aprender no tanto porque le gusta si no por las ventajas que ésta ofrece.

V. Conclusiones

Primera: La presente investigación demuestra que el la motivación tiene relación significativa con la dimensión de energía de la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014, habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.445 lo que representa un nivel de correlación moderada.

Segunda: Se demuestra que la dimensión de ambiente de trabajo de La motivación tiene relación significativa con la dimensión de residuos sólidos de la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, Perú. 2014; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.772 lo que representa un nivel de correlación moderada.

Tercera: Finalmente se demuestra que la motivación tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman, 0.559 lo que representa un nivel de correlación moderada.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Habiéndose demostrado la importancia que tiene motivación y la ecoeficiencia, se recomienda su evaluación y medición anual, dado que existe un instrumento que lo permite, a fin de que se tomen las acciones necesarias para su mejora.

Segunda: Se recomienda, implementar programas de potenciamiento de la ecoeficiencia, a fin de que se promueva la mejora de variables administrativas, entre las que se encuentra la motivación.

Tercera: Se recomienda publicar la presente investigación a fin de que sirva de referente en otras instituciones públicas similares.

Referencias Bibliográficas

Brack E. (2013). *Manual para municipios ecoeficientes*. Ministerio del Ambiente. Peru.

Bisquerra, C. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, Trilla.

Buck, P. (2012). *Falta de motivación en el trabajo*. Recuperado de:
<http://www.sanperasesores.es/falta-de-motivacion-en-el-trabajo/>

Criollo, A. (2012). *Justificación*. Recuperado de:
<http://andersoncriollo.blogspot.pe/2012/08/justificacion.html>.

Carrasco B. (2008). *Tesis: Influencia de la motivación en el desempeño del personal técnico en la empresa Ingesa Norte S.A. de la ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo.

Díaz V. (2006). *Ecoeficiencia en la gestión de residuos municipales: modelo y factores exógenos*. Universidad de Barcelona. Recuperado de:
http://www.recercat.net/bitstream/handle/2072/4107/treball_recerca_gjdiazvillavicencio.pdf?sequence=1

De Felipe, J (2010). *Energía. Cátedra UNESCO de Sostenibilidad*. Universitat Politècnica de Catalunya. Recuperado de:
http://portalsostenibilidad.upc.edu/detall_01.php?numapartat=6&id=72

Díaz, P. (2008). *Lecciones de Psicología*. Caracas. Ediciones Insula. Recuperado de: <http://www.fortunecity.com/campus/lawns/380/motiva.htm>

Díaz, P. (2008). *Lecciones de Psicología*. Caracas. Ediciones Insula. Recuperado de: <http://www.fortunecity.com/campus/lawns/380/motiva.htm>

Díaz V. (2009), Tesis Doctoral: *Ecoeficiencia de los Residuos Urbanos (GERU) en Cataluña: Una aproximación institucional*. Universidad de Barcelona. España. Universidad de Barcelona. Recuperado de:
http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/1491/GDV_TESIS.pdf?sequence=1

- De Felipe, J (2010). *Energía*. Cátedra UNESCO de Sostenibilidad. Universitat Politècnica de Catalunya. Recuperado de:
http://portalsostenibilidad.upc.edu/detall_01.php?numapartat=6&id=72
- Dayne, M. (2011). *Investigación Educativa y Diseños Cuantitativos – Cualitativos*. Recuperado de: <http://metodoscuantitativosdeinvestigacion.blogspot.pe/>
- Fxtrader (2012). *Motivación laboral*. Recuperado de:
<https://www.emprendices.co/motivacion-laboral/>
- Fernández, C (2011). *La motivación en el campo laboral*. Recuperado de:
<http://blog.trabajando.pe/recursos/185-la-motivacion-en-el-campo-laboral>
- Ferrer, J (2010). *Justificación, objetivos y bases teóricas*. Recuperado de:
<http://metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>
- Gonzales, O. (2011). *La ecoeficiencia empresarial: su contribución al desarrollo local sostenible en los marcos de la globalización neoliberal*. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/rev/delos/10/gomp.htm>
- González. A. (2014). *Gestión del desempeño de los trabajadores de una empresa automotriz*. Recuperado de: http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_sgonzalez_Gesti%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-y-motivaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz-2.pdf
- Hernández, Fernández y Batista (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Hernández et al C. (2009) Lima. *Hospitales del Sector Salud: Dirección y Gestión efectivas para la calidad, mejor continua y competitividad de los servicios médicos*. Recuperado de: <http://www./trabajos85/hospitales-sector-salud-direccion-gestion-efectivas/hospitales-sector-salud-direccion-gestion-efectivas2.shtml>.

Juárez D. (2011). *La ecoeficiencia desde la perspectiva de la ética ambiental*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/ecoeficiencia-desde-perspectiva-etica-ambiental.htm>

Juárez D. (2011). *La ecoeficiencia desde la perspectiva de la ética ambiental*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/ecoeficiencia-desde-perspectiva-etica-ambiental.htm> Luque O. (2013). *Calidad de la atención en salud. Percepción de los usuarios*. Hospital Universitario del Valle, HUV, “Evaristo García”, ESE Cali, Valle, Colombia.

Luque, A. (2010). *Visión y necesidad de la Ecoeficiencia en nuestro país*. Recuperado de: <http://gruporural.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/08/PresentacionManuelLuque.pdf>

Martínez, G (2013). *Las siete características de la motivación auténtica*. Recuperado de: <http://terapiagestaltsi.com/2013/04/17/las-siete-caracteristicas-de-la-motivacion-sana/>

Mejía, R. (2010). *Empresas ecoeficientes, un nuevo enfoque a la productividad empresarial*. Recuperado de: <http://www.ambientalmente.com/noticias/32-empresas-ecoeficientes-un-nuevo-enfoque-a-la-productividad-empresarial>

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones en administración. Bogotá, Universidad del Rosario.

Mendez, A. (2013). *Teorías de la motivación*. Recuperado de: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/teorias-de-la-motivacion>

Postigo W. (2012). *La ecoeficiencia como concepto en la política ambiental*. Recuperado de: <http://william-postigo.blogspot.com/> Fextrader, B (2014.p.4). *Motivación Laboral*. Comunidad de Emprendedores. Recuperado de: <http://www.emprendices.co/motivacion-laboral/>

Piñero, M (2006). *Investigación Correlacional*. Recuperado de:
<http://profechef.x10.mx/pii/investigacion-correlacional>

Pastrana, C. (2013). *Tipos de motivación laboral: cómo conseguir equipos satisfechos*. Recuperado de:
<http://comunidad.iebschool.com/iebs/general/tipos-motivacion-laboral/>

Quero B. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach*. Recuperado de:
<http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>.

Ramirez. C. (2012). *La Motivación*. Recuperado de:
<http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>

Ruggeri, F. (2010). *Ecoeficiencia empresarial y producción limpia*. Fundación Ocra. Recuperado de:
http://www.fundacion.uocra.org/documentos/ecoefficiencia_empresaial.pdf

Reza, E. (2012.). México. *Tesis: Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales*. Instituto Superior de Comercio y Administración. México.

Ramirez S. (2012). *Motivación... según varios Autores*. Recuperado de:
<http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>

Rico L. (2010). *Bases de a Motivación*. Artículo Z. Recuperado de:
<http://www.articuloz.com/feedback/2528428>

Rodríguez R. (2014). *Ecoeficiencia Ambiental. Forum de la ecoeficiencia*. Recuperado de: <http://www.forumambiental.org/pdf/guiacast.pdf>

Uch, B (2013). *La encuesta, el cuestionario y los tipos de preguntas*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/marketing/la-encuesta-el-cuestionario-y-los-tipos-de-preguntas.htm>:

Pulgar V.(2012). *Ciudadanía ambiental. Guía educación en ecoeficiencia*. Ministerio del Ambiente. Peru.

Vera, A. (2012). *Principales tipos de Investigación*. Recuperado de: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Velarde, E (2011). *La importancia de motivar al empleado*. Recuperado de: <http://peru21.pe/noticia/802310/importancia-motivar-al-empleado>.

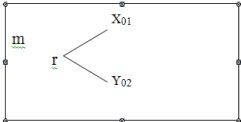
Zornosa, L (2009). *Motivación Laboral*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.ht>

Anexos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ANEXO 1. ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN DE PÚBLICA
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	LA MOTIVACIÓN Y LA ECOEFICIENCIA EN LA MUNICIPALIDAD DE JESÚS MARÍA. LIMA 2014 AUTOR: BR. AMELIA ELSA MARROU ROMERO/BR. RICARDO MARTIN GARCÍA VÁSQUEZ
---------------	--

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, 2014?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, 2014?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS. Analizar qué relación existe entre la motivación intrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, 2014.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la motivación extrínseca y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL La motivación tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La motivación intrínseca tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima. 2014.</p> <p>La motivación extrínseca tiene relación significativa con la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María. Lima, 2014</p>	VARIABLE 1. MOTIVACION				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Nivel y Rango
			Intrínseca	Interioridad	Del (01) al (16)	Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Baja (44-103) Media (104-163) Alta (164-220)
Extrínseca	Exterioridad	Del (17) al (32)					
			VARIABLE 2 ECOEFICIENCIA				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Nivel y Rango			
Energía	Conservación	Del (1) al (22)	Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	No Aceptable (32-75) Regular (76-119) Aceptable (120-160)			
Residuos sólidos	Disposición	Del (01) al (22)					

METODO Y DISEÑO	POBLACION	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA
<p>TIPO. DISEÑO. El presente estudio se clasifica dentro del Diseño de investigación Tipo descriptiva y correlacional no experimental, del tipo transversal.</p> <p>El esquema del presente diseño es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M = Muestra Y = Motivación X = Ecoeficiencia. R = Relación</p>	<p>MUNICIPALIDAD DE JESUS MARIA. LIMA. 2014.</p> <p>La población es de 100 trabajadores, la muestra es de 100, por tanto es muestra poblacional.</p>	<p>VARIABLE: MOTIVACION</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA DE MOTIVACION</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR: GARCIA/MARROU</p> <p>AÑO: 2014</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2014.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: MUNICIPALIDAD DE JESUS MARIA. LIMA. 2014.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE: ECOEFICIENCIA</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA DE ECOEFICIENCIA.</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR: GARCIA/MARROU</p> <p>AÑO: 2014.</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2014.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: MUNICIPALIDAD DE JESUS MARIA. LIMA. 2014.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ρ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ </div> <p style="text-align: center;">$\rho = r_s$</p> <p>Dónde: ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman Σ = Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables</p>

Anexo 2. Instrumentos

Encuesta de Motivación.

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se aprecian la motivación*. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

DIMENSION INTRINSECA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Casi nunca
1. Usted es autónomo en las decisiones que pueda sumir dentro de su centro de trabajo					
2. Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras					
3. Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido					
4. Está motivado usted intrínsecamente por mí mismo en su trabajo que realiza					
5. Las ansiedades y angustia interrumpe su motivación					
6. Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo					
7. Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo					
8. Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo					
9. Tiene usted pocas aspiraciones profesionales					
10. Tiene usted pocos éxitos su trabajo					
11. Aprende de sus errores para mejorar en el futuro					
12. Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades					
13. Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen					
14. Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo					
15. Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales					
16. En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas					

DIMENSION EXTRINSECA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Casi nunca
17. Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo					
18. Evita el rechazo de sus compañeros					
19. Logra usted premios y recompensas en su trabajo					
20. Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley					
21. Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente					
22. Evita las sanciones de sus jefes					
23. Cuando no cumple con sus funciones es sancionado					
24. Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo					
25. En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido					
26. Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.					
27. Sus padres reconocen el éxito profesional					
28. Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo					
29. La empresa donde usted labora reconoce su crecimiento profesionalmente					
30. Recibe usted algún incentivo por parte de la empresa (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros)					
31. Voy a trabajar porque quiero que ciertas persona me tomen en cuentan					
32. Se siente usted reconocido por su empresa donde labora					

Encuesta de Ecoeficiencia

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se aprecian la ecoeficiencia*. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

	DIMENSION ENERGIA	Siempre	Casi siempre	A Veces	Nunca	Casi nunca
1	¿En su oficina usan las luminarias con focos incandescentes?					
2	¿Las luminarias (focos, fluorescentes, dicroicos, etc) permanecen encendidos durante el día, no obstante existe luz natural?					
3	¿El personal de limpieza realiza el mantenimiento frecuente de las luminarias?					
4	¿Cuenta con un sistema de cableado estructurado de redes en su oficina?					
5	¿Una vez ha carga su celular el tiempo necesario (02) horas máximo Ud. Desenchufa el cargador de la fuente?					
6	¿Ha habido una inspección del estado de las instalaciones eléctricas en los últimos 03 meses?					
7	¿Apaga la computadora y la impresora cuando toma su refrigerio?					
8	¿Calienta el agua en hervidores eléctricos y el agua caliente inmediatamente se coloca en termos?					
9	¿Apaga la fuente de energía eléctrica al momento de retirarse de la oficina?					
10	¿Regula la temperatura de la refrigeradora de la oficina de acuerdo a las estaciones del año?					
11	¿Hay un sistema de incentivos para la eficacia energética?					
12	¿Ha recibido capacitación en buenas prácticas laborales y eficiencia energética?					
13	¿El personal técnico de servicios y logística ha recibió capacitación técnica con enfoque de ecoeficiencia para el mantenimiento de equipos eléctricos (bombas de agua, centrales de aire acondicionado, etc.?)					

14	¿En su área cuentan con monitores de pantalla plana a lugar de monitores de tubos catódicos?					
15	¿Usan refrigeradores nuevos?					
16	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos con frecuencia?					
17	¿Los cartuchos de las impresoras que usa son recargables?					
18	¿En su oficina usan las luminarias led?					
19	¿Dejan encendidos los equipos y focos en una sala de reuniones vacías?					
20	¿Ha habido alguna iniciativa para controlar los consumos de energía en las horas punta orientada a reducir la tarifa?					
21	¿Hay un registro estadístico de facturación de energía eléctrica?					
22	¿Ha habido una inspección del estado de las instalaciones sanitarias interiores en los últimos 03 meses?					
	DIMENSION RESIDUOS SOLIDOS	Siempre	Casi	A Veces	Nunca	Casi
23	¿Existen normas establecidas para las adquisiciones con criterios de minimización de residuos sólidos?					
24	¿Hay programas generales de reciclaje de residuos sólidos?					
25	¿El tema de manejo de residuos sólidos es percibido por Ud. como prioritario?					
26	¿Hay alguna coordinación con la Municipalidad o empresas privadas para programas de reciclaje?					
27	¿Re-utilizan el papel u otros materiales de oficina de manera regular?					
28	¿El papel reciclado no causa problemas con las impresoras y fotocopiadoras?					
29	¿Cuándo imprime documentos en dos caras no malogra el cabezal de la impresora?					
30	¿Prefieren emplear envases de vidrio a los de metal?					
31	¿Emplean envases de papel en lugar de los de plástico?					
32	¿Se registra la información de generación de residuos sólidos de manera sistemática (p.e. mensualmente)?					
33	¿Se registra la información de comercialización de residuos sólidos de manera sistemática?					
34	¿La empresa recolectora y/o comercializadora tiene habilitado su registro ante la DIGESA?					

35	¿Se tiene un manejo selectivo de los residuos peligrosos y/o confidenciales?					
36	¿El tema de manejo de residuos sólidos es percibido por los colaboradores como prioritario?					
37	¿Conoce cuánto se gasta en servicios de recolección de residuos sólidos y cuánto ingresa por venta de materiales reciclables?					
38	¿Dispone de un programa de clasificación de residuos sólidos en la fuente y comercialización estructurada de los mismos?					
39	¿En los últimos 3 meses ha habido una actividad de capacitación / concientización de los colaboradores en buenas prácticas ambientales en la oficina?					
40	¿Conoce cuál ha sido la inversión en medidas de ecoeficiencia en el ejercicios reciente pasado?					
41	¿Separa para reciclar las hojas A4 cuando ésta ha sido impresas por error?					
42	¿Usan los diversos recipientes adecuadamente según el tipo de residuo a disponer?					
43	¿Son frecuentes los reclamos por los profesionales o trabajadores ante el uso correcto de los tachos clasificadores de residuos?					
44	¿Conoce cómo gestionar eco eficientemente residuos sólidos?					

Anexo 3 Validación de instrumentos

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con las exigencias establecidas

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Luz Rosario León Muñoz DNI: 04007724

Especialidad del validador: Dra. En Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de Mayo del 2014



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

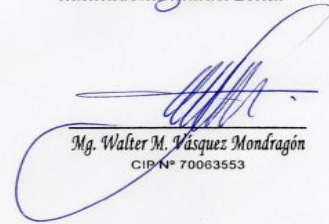
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Walter M. Vázquez Mondragón DNI: 40769191

Especialidad del validador: Catedrático Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de Mayo del 2014



Mg. Walter M. Vázquez Mondragón
CIP N° 70063553

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mr. Walter Vargas Mondragon DNI: 40769191

Especialidad del validador: Calidad Educativa

...del...de Marzo del 2014


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con las exigencias establecidas

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Luis Romano León Muñoz DNI: 04007324

Especialidad del validador: Dir. en Salud Pública

...del...de Marzo del 2014


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): cumple con las exigencias establecidas

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: De La Cruz Rojas, Lucila Amelia DNI: 09034033

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

...01...de...03...del 20...14

Lucila E.R.
 Lucila Amelia De La Cruz Rojas
 Agencias de Proyectos
 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): cumple con las exigencias establecidas

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: De La Cruz Rojas, Lucila DNI: 09034033

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

...01...de...03...del 20...14

Lucila E.R.
 Lucila Amelia De La Cruz Rojas
 Agencias de Proyectos
 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4 Base de datos

MOTIVACIÓN																																
INTRÍNSECA																EXTRÍNSECA																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	2	2	2	2	2	
2	4	5	1	1	1	3	3	1	5	5	4	5	2	4	4	2	2	4	5	1	1	1	3	3	1	5	5	5	5	2	4	4
3	1	1	5	1	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	3	1	5	5	5	5	5	2	4	
4	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	3	4	2	4	3	1	4	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	4	4	2	5	3
5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	5	2	3	3	5	4	3	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	1	1	3	1	1
6	4	2	2	3	4	5	5	4	5	4	5	2	3	3	5	1	3	5	5	3	5	5	3	4	5	1	1	1	3	3	4	5
7	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	5	1	5	1	3	3	5
8	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5
9	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	5	5	2	4	4
10	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2
11	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	2	4	3	
12	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5
13	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5
14	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1
15	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	4	5	1	1	1	3
16	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	5	1	5	1
17	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	4	5	1	1	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	3
18	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	1	1	5	1	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5
19	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5
20	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
21	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	4	5	1	1	1	3	3	4	5	1	1
22	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1	5	1	5	1	3	1	1	5	1
23	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2
24	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3
25	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5
26	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5
27	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5
28	3	5	5	2	4	4	1	1	1	1	1	1	3	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	3	5	5	2	4	4
29	2	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5
30	4	4	4	2	4	3	1	1	5	1	5	1	3	4	3	1	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	3
31	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5
32	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5
33	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	5
34	4	2	2	2	3	5	4	3	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5
35	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	5	1	1	1	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	5	5	2	4	4
36	2	1	1	5	3	2	5	3	3	1	1	5	1	5	1	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2
37	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3

38	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
39	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
40	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5			
41	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	3	5	5	2	4	4			
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5
43	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	3			
44	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
45	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
46	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	5			
47	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5			
48	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	5	5	2	4	4			
49	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2			
50	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3		
51	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
52	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
53	4	1	1	1	1	1	1	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5			
54	3	4	5	1	1	1	3	3	3	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	3	5	5	2	4	4			
55	2	1	1	5	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	
56	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5			
57	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	3	5	5	2	4	4			
58	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5
59	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	3			
60	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
61	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
62	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	5			
63	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5			
64	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	5	5	2	4	4			
65	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2			
66	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3		
67	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	1	1	1	3	3			
68	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	1	1	5	1	5	1	3			
69	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
70	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	5			
71	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
72	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
73	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3		
74	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	5	1	1	1	3	3			
75	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	5	1	5	1	3			
76	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2			
77	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3		
78	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
79	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3		
80	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
81	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
82	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5			
83	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	5			
84	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5			

85	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	5	5	2	4	4	
86	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2	
87	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3
88	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
89	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
90	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
91	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	5	
92	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
93	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
94	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	5	
95	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5	
96	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	5	5	2	4	4	
97	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2	
98	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3	
99	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
100	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3

N°	ECOFICIENCIA																																									
	ENERGIA																						RESIDUOS SOLIDOS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	3	4	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	
2	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2		
3	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2			
4	1	2	3	3	5	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1		
5	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3		
6	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3		
7	4	1	5	3	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3		
8	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3		
9	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	
10	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2		
11	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1		
12	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3		
13	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3
14	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3
15	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2		
16	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
17	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1		
18	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3		
19	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3		
20	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3		
21	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3			
22	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	
23	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	5	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2		
24	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2			

25	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2		
26	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
27	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3		
28	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2		
29	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
30	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1		
31	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
32	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
33	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3		
34	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3		
35	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	
36	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	5	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2		
37	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
38	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
39	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
40	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3			
41	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2		
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
43	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1		
44	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	
45	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
46	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3		
47	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3			
48	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4		
49	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	5	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2		
50	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	1	2	4	3	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	
51	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
52	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	1	1	1	4	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
53	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	5	5	4	5	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3		
54	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2

85	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4			
86	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	5	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2		
87	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	
88	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
89	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
90	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
91	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3		
92	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
93	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
94	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3		
95	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	
96	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	
97	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	5	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2		
98	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
99	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
100	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1

N°		MOTIVACIÓN PRUEBA PILOTO																															
		INTRÍNSECA																EXTRÍNSECA															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	3	4	4	1	2	2	2	2	2
2	4	5	1	1	1	3	3	1	5	5	4	5	1	1	1	3	3	1	5	5	1	1	3	3	1	5	5	5	5	2	4	4	
3	1	1	5	1	5	1	3	1	5	5	1	1	5	1	5	1	3	1	5	5	1	5	1	3	1	5	5	5	5	5	2	4	
4	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	4	1	3	3	3	5	1	4	4	2	5	3	
5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	1	1	3	1	1	
6	4	2	2	3	4	5	5	4	5	4	4	2	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	1	1	1	3	3	4	5	
7	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	5	1	3	1	1	5	1	5	1	3	3	5	
8	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5	
9	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	1	4	3	5	5	2	4	4	
10	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	3	5	4	4	3	2	2	1	1	5	3	2	
11	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	3	
12	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
13	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
14	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	
15	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	1	4	4	2	2	2	4	5	1	1	1	3	
16	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	5	1	5	1
17	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	3	
18	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
19	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	2	2	3	3	5	
20	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	

N°		ECOEficiencia Prueba Piloto																																																		
		ENERGIA																				RESIDUOS SOLIDOS																														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44									
1	3	4	2	4	4	3	1	1	1	4	3	4	3	4	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3					
2	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2					
3	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2						
4	1	2	3	3	5	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1					
5	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3				
6	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3				
7	4	1	5	3	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3				
8	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3				
9	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4			
10	2	1	1	5	3	2	5	3	3	3	4	1	5	3	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2			
11	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1			
12	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3		
13	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3		
14	4	2	2	2	3	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3			
15	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2				
16	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5		
17	4	4	4	2	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1		
18	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	
19	4	2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3
20	4	2	2	3	3	5	1	1	1	4	1	2	3	3	5	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	

Anexo 5

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004. p.212).