



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Motivación y su Influencia en el Rendimiento Laboral en la Unidad de Limpieza
Pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Sosa Alcantara Jose Luis (ORCID: 0000-0003-2079-5552)

ASESORA:

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

Chiclayo – Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios por haber sido la fuente de mi fuerza durante todo este tiempo. A mi adorada esposa Karim Lisset y a mis hijos José Armando y Paola Lisset por su apoyo incondicional para lograr esta meta.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar un agradecimiento especial a la Maestra Flor, por su valiosa e inestimable tiempo, orientación y apoyo. Al alcalde de la Municipalidad de Puerto Eten, por su autorización para llevar a cabo esta Investigación.

Página del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

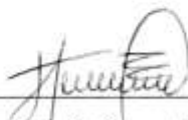
Yo José Luis Sosa Alcantara, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40081248, con la tesis titulada “Motivación y su Influencia en el Rendimiento Laboral en la Unidad de Limpieza Publica de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019”

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Chiclayo, 19 de enero, 2020



José Luis Sosa Alcantara

DNI: 40081248

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de la investigación	15
2.2. Operacionalización de variables.....	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos Éticos	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. PROPUESTA.....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	47

.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variable Independiente: Motivación... ..	16
Tabla 2: Operacionalización de Variable Dependiente: Rendimiento Laboral	17
Tabla 3: Estadística de Fiabilidad.....	20
Tabla 4: Distribución de los colaboradores de la MDPE.....	22
Tabla 5: Cuadro resumen de dimensiones de la variable Motivación	23
Tabla 6: Reconocimiento por el cumplimiento de metas	25
Tabla 7: Cuadro resumen de dimensiones de la variable Rendimiento Laboral	26
Tabla 8: Remuneración equitativa	28
Tabla 9: Estadística aplicar según propuesta	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Percepción de la variable Motivación	23
Figura 2: Toma de decisiones y asumir responsabilidad	24
Figura 3: Percepción de la variable Rendimiento Laboral.....	25
Figura 4: Valores éticos en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten.....	27
Figura 5: Propuesta aplicar en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten.....	39

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Diagnosticar la relación de la motivación en el rendimiento laboral de la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten – Lambayeque, 2019; para lo cual se tomó como referencia los fundamentos de la teoría de la Motivación, el Rendimiento Laboral y el enfoque cuantitativo. Este estudio es un tipo de investigación No Experimental, realizado en una población de 15 servidores públicos, teniendo a la Motivación como variable independiente y al rendimiento laboral como variable dependiente. Los datos de las variables de rendimiento laboral y motivación en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta, para determinar el grado de confiabilidad a través de juicios de expertos. De modo que, según los resultados obtenidos podemos decir que el 100% de los servidores consultados aprecian a la Motivación como regular, del mismo modo el 100% de los encuestados califica como bueno al Rendimiento laboral. En efecto y frente a la problemática diagnosticada en la Unidad de Limpieza Pública de la Municipalidad de Puerto Eten, donde se evidencio un escaso nivel de reconocimiento y algunas debilidades en sus condiciones de trabajo, se propone algunas acciones para incentivar la motivación de los colaboradores, en la cual se contempla las siguientes actividades como son: Incentivar a todo el personal de la unidad de limpieza pública, con descansos personales remunerados por los logros destacados que hayan realizado mensualmente, Otorgarles resoluciones municipales de reconocimientos por el cumplimiento de sus labores y Otorgarles un aliciente económico por el cumplimiento de su trabajo (alimentos) y de esta manera puedan obtener el mayor beneficio y poder formar una fuerza laboral más eficiente, competitiva y comprometida.

Palabras claves: Clima laboral, condiciones de trabajo, motivación, reconocimiento, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to diagnose the relationship of motivation in the work performance of the public cleaning unit of the District Municipality of Puerto Eten - Lambayeque, 2019; for which the basics of the theory of Motivation, Labor Performance and the quantitative approach were taken as a reference. This study is a type of Non-Experimental research, conducted in a population of 15 public servants, with Motivation as an independent variable and work performance as a dependent variable. The data of the labor performance and motivation variables in their different dimensions have been obtained through the survey technique, to determine the degree of reliability through expert judgments. So, according to the results obtained, we can say that 100% of the servers consulted appreciate Motivation as regular, in the same way 100% of the respondents rate Work Performance as good. In fact and in the face of the problems diagnosed in the Public Cleaning Unit of the Municipality of Puerto Eten, where there was a low level of recognition and some weaknesses in their working conditions, some actions are proposed to encourage the motivation of employees, which includes the following activities such as: Encourage all staff of the public cleaning unit, with personal breaks paid for the outstanding achievements they have made monthly, grant them municipal recognition resolutions for the performance of their work and grant them a economic incentive for the fulfillment of their work (food) and in this way they can obtain the greatest benefit and be able to form a more efficient, competitive and committed workforce.

Keywords: Work climate, working conditions, motivation, recognition, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, y en un mundo de entorno corporativo competitivo, todas las empresas e instituciones, independientemente de las escalas y los mercados, se esfuerzan por obtener ventajas competitivas y rendir mejor, para lograr productividad y efectividad. Para hacer eso, es importante que una organización defina claramente sus objetivos y sepa cómo hacerlo bien con el uso de los recursos disponibles. Además, hoy en día existe un factor que tiene que ver con el desarrollo cabal de las capacidades de los trabajadores y está referido a la motivación en el trabajo el cual está determinado por conductas originadas por varios componentes, los cuales son expresados muchas veces en el desarrollo de sus actividades laborales.

En ese sentido se da origen a esta investigación, denominada Motivación y su influencia en el rendimiento laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad de Puerto Eten, 2019. Asimismo, para hacer este estudio, se utilizó teorías relacionadas a las variables, las cuales se tomará como referencia para no solo alcanzar mayor eficiencia en la Municipalidad, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los servidores.

Por consiguiente, el estudio de las variables a considerar tomó importancia a nivel internacional, en donde Opu (2015), manifiesta que la motivación y los buenos resultados de rendimiento no son temas nuevos para el gobierno local del distrito de Kitgum en Holanda, son más bien conocidos, los cuales buscan mejorar el desempeño de sus trabajadores y existen desafíos severos para lograr. El objetivo general de la organización es de ampliar la motivación adecuada e incentivos a toda su población. Esta investigación realiza un análisis crítico de la motivación y el desempeño de los trabajadores, cuestionándose ¿Por qué? ¿Los trabajadores no funcionan como se espera?

Keijzers (2016), nos dice que la relación entre la motivación de los empleados y el rendimiento laboral ha sido estudiada en el pasado, sin establecerse altas correlaciones entre los dos. Sin embargo, su investigación tiene por objetivo proporcionar información útil a los gerentes sobre cómo aumentar el rendimiento de los empleados al motivarlos intrínsecamente y / o extrínsecamente.

El propósito de estudio de Mohammed (2016), se ha emprendido para examinar el impacto de los comportamientos de supervisión sobre la motivación laboral y el

rendimiento de los vendedores, en donde los supervisores que están en contacto directo con sus subordinados juegan un papel crucial en la motivación de sus colaboradores y, por lo tanto, la relación entre supervisores y su personal siempre han atraído especial atención. En efecto este estudio examinó la importancia del comportamiento autoritario y positivo de los supervisores para mejorar la motivación y el rendimiento laboral de los vendedores.

Kuranchie-Mensah, Amponsah-Tawiah (2016), en su investigación contrasta prácticamente la motivación de los trabajadores y su impacto en el rendimiento en las empresas en minas de Ghana, donde al evaluar el rendimiento, se esgrime el patrón de satisfacción laboral, en esta investigación se observó que, debido a los componentes de riesgo afiliados en el sector minero, la gerencia debe certificar de que los trabajadores estén bien motivados para frenar la velocidad a la que los empleados se embarcan en disturbios industriales que afectan el desempeño, sin embargo la motivación de los empleados en el lugar de trabajo sigue siendo uno de los temas más sensibles en la organización. Esto significa que la motivación, ya sea intrínseca o extrínseca, contribuye al empleado satisfacción y por lo tanto mejora el rendimiento y la productividad.

Yaakub (2015), en su investigación tenía la intención de obtener sus respuestas sobre los mejores factores que podrían motivarlos como futuros empleados entre una lista de diez componentes de motivación. A la luz de esto, el estudio se propone identificar los factores mejor clasificados entre los diez factores motivacionales. El análisis de los hallazgos empíricos mostró que la satisfacción laboral fue el factor mejor clasificado para ambos subgrupos que conformaron la muestra de investigación. Sin embargo, un estudio de investigaciones anteriores utilizadas en este estudio mostró que se podían obtener diferentes resultados de diferentes grupos de empleados que ya trabajaban. Por lo tanto, este estudio puede verse como una introducción a un estudio más detallado que llevarán a cabo futuras investigaciones en el campo de la motivación de los empleados.

Fauzilah, Zaharah, Wan y Nur (2015), consideran que el desempeño laboral de los trabajadores es muy importante, donde los estándares de desempeño de los empleados fueron diseñados por el gobierno estatal de Malasia para medir el desempeño de las organizaciones. La calidad de los empleados es la influencia importante en el rendimiento, en consecuencia, las personas con alto nivel de motivación tendrán éxito.

Nduka (2016), señala en su investigación que la diversidad en un lugar de trabajo ha proporcionado a los gerentes una magnitud considerable de problemas, la gran diferencia entre los empleados en cada organización significa que no hay la mejor manera de lidiar con ese problema. Lo que motiva a un empleado a desempeñarse muy bien puede ser desalentador para otro empleado. Por lo tanto, representa un gran desafío para los gerentes actuales. Es así que, en esta tesis se discute la gestión, la gestión del rendimiento y los diferentes tipos de sistema de recompensas, y cómo puede ser utilizada por una empresa, también se puede ver en organización y en el comportamiento de los empleados.

Faysal (2016), nos dice que, durante muchos años, la motivación ha sido un indicador clave del desempeño productivo de los empleados dentro de una organización en Bangladesh, por lo que ha sido un área de gran preocupación para la organización y los gerentes de recursos humanos. En efecto hay una amplia gama de factores relacionados con la administración, empleados, organización y el lugar de trabajo, lo que hace que sea un trabajo complejo y desafiante motivar a los empleados de una organización. Por lo tanto, la organización y el gerente de recursos humanos deben utilizar diferentes estrategias y métodos para motivar a los empleados. Hay diferentes necesidades y expectativas para que un empleado se una a cualquier organización. Los gerentes de recursos humanos utilizan factores monetarios y no monetarios para lograr diferentes objetivos relacionados con los empleados y la organización.

Asimismo, en el ámbito Nacional tenemos a Velásquez (2015); en su estudio manifiesta que hay muchas maneras de motivar a los empleados en el entorno laboral actual. Las empresas de todo el mundo han estado utilizando diferentes estrategias y enfoques para Mejorar la motivación de los empleados. Sin embargo, parece que el mejor motivador para los empleados es algo realmente importante en sus vidas. Además, diferentes personas pueden tener diferentes valores y enfoques y, por lo tanto, ser capaz de comprender las necesidades de los empleados y utilizando métodos de motivación apropiados puede ayudar a aumentar el nivel de motivación

Además, según Lagos (2015), nos indica que hoy por hoy la motivación positiva de los servidores representa una preocupación latente de los gerentes de cualquier institución, es por eso que el autor considera que el dinero es el mejor motivador para cualquier individuo. Mirando hacia atrás a la época histórica, es el dinero lo que causó grandes diferencias entre los empleados que trabajan en condiciones inhumanas en la revolución

industrial temprana y los que trabajan en condiciones de esclavitud en el campo. Por aquellos que participan en el sistema de "empleado pagado", el dinero significa más que solo en sí mismo; También significa libertad y prosperidad. Es por eso que muchas personas intentan para mudarse a regiones industriales con la esperanza de mejorar sus vidas y trabajar condiciones. Con esa perspectiva de salario, hoy en día muchos jóvenes todavía se esfuerzan por obtener condiciones de vida más pobres y mejores, desde educación baja a alta, ya que piensan que es la única forma de asegurar un futuro próspero

Con respecto al nivel local esta tesis se desarrollará entorno a los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Eten, que por lo general pasan por algunos problemas sea personal o de trabajo, no cumplen con un buen rendimiento laboral; a esta falencia se debe implementar factores motivadores para obtener óptimos resultados. Es decir, para motivar a alguien debemos conocerlo, saber que le gusta y qué le molesta, que metas tiene y de qué huye. Sólo así podremos ir al encuentro de sus deseos y ayudarlo a evitar lo que teme. En la actualidad la gran mayoría de Municipalidades distritales tienen problemas de índole económica y una mala imagen debido a la no atención de la prestación de los servicios. Esto sumado a los últimos acontecimientos coyunturales del país han generado gran desconfianza en la población hacia sus Autoridades y por ende esto también se ve reflejado en los trabajadores. Es así que la materia de estudio de esta tesis se enfocará en la Unidad de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, la cual cuenta con 15 trabajadores de los cuales en su gran mayoría son de sexo masculino y se dividen en 3 grupos: personal Administrativo, personal de Barrido de Calles y personal de residuos Sólidos los cuales trabajan en horarios diferentes.

Como ya lo hemos señalado precedentemente existen diversos problemas en las diferentes Municipalidades que conllevan al desánimo y mala atención de los servicios prestados como es el caso de la Unidad de Limpieza Pública de la Municipalidad de Puerto Eten, y de las múltiples quejas de usuarios que alegan la omisión de funciones del personal que forman parte de esta unidad, así como la presentación de solicitudes de exoneración del pago de los servicios que presta la Municipalidad de Puerto Eten argumentando que no se reciben dichos servicios. Ha esto se suman los informes del supervisor que señala que el personal no se encuentra en sus puestos de trabajo, además que estos realizan labores de reciclaje durante su jornada laboral. Asimismo, en esta unidad no existe una logística adecuada, es decir no tienen la adecuada indumentaria (ropa, calzado, mascarías, guantes

para cada uno del personal). Pese a que la alta dirección a realizado múltiples reuniones y medidas para motivar y evitar sancionar a los infractores de las faltas cometidas ocurriendo en varias ocasiones el despido de personal en esta área. Aún se mantiene desinterés del personal por mejorar el servicio que se presta.

Por consiguiente, en esta investigación se ha formulado el siguiente problema: ¿De qué manera la motivación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la unidad de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten?

Asimismo, Ritz (2017), en su artículo analiza tres constructos de actitud, motivación de servicio público, compromiso organizacional y satisfacción laboral. este estudio prueba empíricamente los efectos de estas dimensiones en el rendimiento percibido en la administración federal de Suiza. Los datos analizados de 13,532 empleados federales dan una idea de la importancia del compromiso de los empleados con el interés público y la necesidad de técnicas de gestión orientadas a objetivos. Los resultados se discuten a la luz de estudios previos.

Sin embargo, este estudio muestra que existe un vínculo importante entre las técnicas gerenciales y la percepción individual del desempeño organizacional en la práctica administrativa. Existe una gama de herramientas de gestión privada que migran al sector público. Pero para que las herramientas sean efectivas, los profesionales deben integrarlas teniendo en cuenta los requisitos específicos del compromiso del empleado con el interés público.

Asimismo, Giaque y Varone (2015) en su artículo muestra que la motivación del servicio público es una construcción relevante para los profesionales y puede usarse para evaluar mejor si los agentes públicos están motivados por valores o no. Sin embargo, subraya también que la medición de la motivación del servicio público debe adaptarse también al contexto institucional. Los gerentes públicos interesados en comprender mejor el grado en que sus empleados están motivados por los valores públicos deben ser conscientes de que la medición de esta construcción debe contextualizarse. En otras palabras, la motivación del servicio público también es una función del entorno institucional en el que operan las organizaciones.

Manzoor (2017), en su artículo nos muestra que el reconocimiento y el empoderamiento son importantes y esenciales en la mejora de la motivación de los

empleados hacia la organización. Es decir, Al apreciar a los empleados por su trabajo realizado y permitirle participar en la toma de decisiones, internamente los satisface con su trabajo, organización y entorno organizacional. De ahí su entusiasmo y aumenta la motivación hacia la realización de tareas. Los empleados motivados funcionan mejor en interés de las organizaciones que los llevan al crecimiento, prosperidad y productividad. Por lo tanto, la motivación del empleado y la efectividad organizacional están directamente relacionadas. Esto también lo demuestra el estudio realizado por Muhammad (2016) (0.287). Entonces las organizaciones deberían trabajar y elaborar políticas y estructuras organizativas que respalden el reconocimiento y el empoderamiento de los empleados.

García (2017), en su estudio nos dice, que hay muchas maneras de motivar a los empleados en el entorno laboral actual. Las empresas de todo el mundo han estado utilizando diferentes estrategias y enfoques para mejorar la motivación de los empleados. Sin embargo, parece que el mejor motivador para los empleados es algo realmente importante en sus vidas. Además, diferentes personas pueden tener diferentes valores y enfoques y, por lo tanto, ser capaz de comprender las necesidades de los empleados y utilizando métodos de motivación apropiados puede ayudar a aumentar el nivel de motivación

Por otro lado, tenemos a Gutiérrez (2016), quien realizó su estudio con un diseño transversal correlacional, basándose en la investigación no experimental. La muestra de estudio estuvo constituida por 50 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho; la información se recogió aplicando un cuestionario para ambas variables (Motivación y Desempeño Laboral); para su análisis cuantitativo se realizaron cuadros estadísticos, obteniendo como resultados que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores; considerando que si la motivación es inadecuada el desempeño laboral es deficiente y viceversa. ($r_s = 0,827$, $p < 0,05$).

Según Boamah (2015) nos indica que a partir de los hallazgos de su estudio y la base de los objetivos, pudo concluir que, oportunidad de avance, apreciación por el trabajo realizado, salario, promociones y otros factores fueron la principal fuente de motivación para los trabajadores. Esto se debe a que el servicio tiene mayor porcentaje de personas jóvenes y enérgicas bien educadas en el servicio con menos personas acercándose a la edad de jubilación que buscan formas de mejorar su suerte.

El mismo autor señala que, en las satisfacciones de los empleados, también se puede concluir que, tanto como la oportunidad de avance, el aprecio por el trabajo hecho, las promociones y las buenas relaciones con sus compañeros, etc. conducen a su satisfacción, el tipo de salario que reciben, relación con sus superiores y condiciones de trabajo, y otros son una gran insatisfacción. En efecto, una vez más, se puede concluir que los determinantes del rendimiento de tal calificación, experiencia, ambiente de trabajo, paquete de compensación, seguridad laboral entre otros se combinan con factores motivacionales favorables que tienen efectos sobre el rendimiento y el vicio o viceversa.

Por lo tanto Boamah (2015), considera que existe en su investigación una relación entre la motivación y el rendimiento, que tienen efecto en el desempeño de los empleados.

Los resultados de su estudio de Al Jasmi (2015), proporcionan una idea clara de que la organización de petróleo y gas en la investigación carece de empleados motivados, examinó la relación entre empleados motivados, sus rendimiento y productividad empresarial.

En conclusión, los empleados motivados no solo influyen en su desempeño laboral sino también en el rendimiento de toda la organización y productividad empresarial. Todos los miembros de la organización tienen algunos requisitos y expectativas de la organización desde el primer día que se unió a la empresa. Él / ella podría no ser consciente de cómo lograr estas necesidades y objetivos, y aquí el papel del gerente de línea y el gerente de división aparece en la imagen. Para ser un motivador, es importante ser un líder para descubrir lo que realmente motiva a los empleados y es necesario para descubrir las necesidades fundamentales de los trabajadores.

Para Brooks (2015), los resultados de su estudio de investigación, fomentan varias ideas claves sobre comunicación, motivación laboral y satisfacción laboral: la primera idea es que las variables de comunicación son estadísticamente y predictores prácticamente significativos de motivación laboral, la segunda es referente a la edad y la tenencia no son predictores estadísticamente significativos de motivación laboral o satisfacción laboral, y la tercera, es que la motivación laboral y la satisfacción laboral son antecedentes mutuos.

Es así que Brooks (2015), determina que las variables de comunicación que son estadísticamente significativas para el lugar de trabajo, la motivación es importante para la comunicación organizacional porque respaldan aún más cuán invaluable es la

comunicación de la organización, no solo para la producción sino también para rendimiento individual. De tal manera que los supervisores pueden influir en estas variables de comunicación y por lo tanto, los gerentes y líderes pueden influir en la motivación y la satisfacción laboral.

Sin embargo la edad y la tenencia no son predictores estadísticamente significativos sobre la motivación laboral o satisfacción laboral. Este es un hallazgo importante, ya que las organizaciones no pueden cambiar la edad del individuo y generalmente solo puede afectar negativamente la tenencia del individuo en la organización.

Finalmente, para Brooks (2015) esta investigación no ha respondido definitivamente lo que motiva a los empleados en función pero ofrece nueva información y apoya desarrollos pasados para que los gerentes puedan continuar buscando motivar a sus empleados. Es importante entender que la motivación laboral y la satisfacción laboral son antecedentes mutuos, estas variables se descubrieron que eran repetidamente causas estadísticamente significativas entre sí. Asimismo este hallazgo es importante ya que los supervisores pueden obtener un mayor conocimiento sobre las dos organizaciones críticas los conceptos de comunicación y como se discutió anteriormente, deben continuar analizándose en investigación futura.

En efecto, el investigador respondió la pregunta orientadora de cómo la motivación afecta la motivación en el lugar de trabajo al facilitar entrevistas cualitativas y crear y probando un estudio cuantitativo. Los resultados de este trabajo ofrecen la conclusión general esa comunicación hace una diferencia estadísticamente significativa en la motivación laboral y satisfacción laboral. Es así que la información encontrada en este estudio conduce a posibilidades interesantes con respecto a la motivación de los empleados.

Por consiguiente el mismo autor considera que los investigadores no deben perder de vista, que la comunicación es clave para la motivación laboral y la satisfacción laboral y continuar definir estos elementos. Los gerentes no deben asumir su responsabilidad al influir motivación laboral y satisfacción laboral a la ligera. Los empleados controlan gran parte de su motivación propia, que cuando un gerente puede influir en la motivación laboral y laboral satisfacción al proporcionar retroalimentación de desempeño, asegurando a un empleado de su futuro dentro de la organización, ofreciendo oportunidades de

capacitación en el lugar de trabajo, dando empoderamiento / poder para los empleados y ayudar a los empleados a establecer metas que deberían hacerlo.

Cabe señalar que esta investigación contiene una justificación en importantes aspectos; tanto metodológica como social, los cuales responderán a las alternativas para optimizar las fortalezas y minimizar las falencias en la Municipalidad de Puerto Eten. En donde:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), puntualiza la relevancia social, se da con los aportes que esta tesis ofrece para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras, para ser fuente de una mejor calidad de vida en su zona de influencia.

En ese contexto la formulación de la justificación social en el presente trabajo se da, en mérito que en la actualidad muchas municipalidades se han visto afectadas por las malas relaciones interpersonales de los trabajadores municipales. Es así que la psicología organizacional cumple muchas funciones tales como dirigir, organizar y plantear, asimismo actúa a través de las habilidades conductuales y cognitivas, es por eso que la alta dirección de la Municipalidad debe comprender como puede influir en el rendimiento laboral de los trabajadores, y en los conflictos que se presenten en dicha entidad, ya sea entre compañeros o con los jefes. Por tal razón la mala imagen que se tiene en la sociedad, es debido a los últimos acontecimientos y la coyuntura local, lo cual deja entre dicho un mal reconocimiento de los servidores públicos.

En ese contexto la presente investigación utiliza la metodología científica de enfoque cuantitativo, de tipo de investigación no experimental, asimismo se tendrá como instrumento a la estadística para procesar y analizar los datos obtenidos y presentar los resultados.

En efecto esta investigación presenta su hipótesis argumentando como La motivación influye positivamente en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de limpieza pública de la Municipalidad de Puerto Eten, 2019.

El objetivo general del presente estudio es Diagnosticar la relación de la motivación en el Rendimiento Laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Puerto Eten, 2019. Y como objetivos específicos tenemos Analizar qué grado de

motivación tienen los colaboradores en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten. Determinar el rendimiento laboral que tienen los colaboradores en la Unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Puerto Eten.

Finalmente, para la elaboración de esta investigación se tomó en cuenta las bases teóricas sobre las variables de estudio, las cuales son: Motivación y Rendimiento Laboral. En donde se utilizó como referencia a Soto (2001), quien expone cuán importante es motivar a los colaboradores.

El mismo autor explica que, hoy, las empresas también enfrentan desafíos en la retención de empleados. Reconociendo el importante papel de los empleados y la gran influencia que traen hacia la efectividad organizacional, las compañías están tratando de retener empleados creando motivación y un lugar de trabajo más saludable. Esto es muy importante porque si el personal no está bien enfocado, se asocia con una disminución en la productividad y efectividad del negocio. A menos que y hasta que los empleados estén motivados y satisfechos, una organización no puede fomentar el éxito

Anne (1994), declaró que hoy, las empresas también enfrentan desafíos en la retención de empleados. Reconociendo el importante papel de los empleados y la gran influencia que traen hacia la efectividad organizacional, las compañías están tratando de retener empleados creando motivación y un lugar de trabajo más saludable. Esto es muy importante porque si el personal no está bien enfocado, se asocia con una disminución en la productividad y efectividad del negocio. A menos que y hasta que los empleados estén motivados y satisfechos, una organización no puede fomentar el éxito.

Por otro lado, Darya (2007), definen que una organización cuyos empleados tienen baja motivación es completamente vulnerable a los desafíos internos y externos. Los empleados no van más allá para mantener la estabilidad de la organización.

En ese sentido y habiendo revisado los puntos de vista de varios autores acerca de la definición de motivación, Soto (2001) explica claramente la motivación con respecto al trabajo y como es su influencia en las actividades cotidianas; y para ello presenta para un mejor estudio tres dimensiones, las cuales son: condiciones de trabajo, factores motivacionales y reconocimiento.

Correspondiente a las condiciones de trabajo para ellos es importante la higiene, orden y seguridad y salud en el trabajo, en donde según Soto (2001), nos dice que las instalaciones de trabajo deben de cubrir una amplia gama de cuestiones básicas de salud, seguridad y bienestar. Con el objetivo es proteger la salud y la seguridad de todos en el lugar de trabajo garantizando se proporcionen instalaciones de bienestar adecuadas para las personas en el trabajo.

Las instalaciones de trabajo deben incluir el suministro de agua potable, ropa, alojamiento, instalaciones de descanso y alimentación, así como servicios sanitarios y de lavado.

Asimismo se deben proporcionar servicios sanitarios a todos los empleados. Las instalaciones deben estar bien iluminadas, ventiladas y a una temperatura ambiente razonable y estar en buenas condiciones de funcionamiento. Las instalaciones de lavado también deben proporcionarse dentro de las proximidades de la comodidad de los servicios sanitarios y cualquier instalación de cambio que esté disponible. Las instalaciones de lavado deben incluir; agua corriente caliente o tibia y fría, jabón y toallas.

Por consiguiente a esta dimensión se agrega dar a conocer las políticas de la empresa en donde establezcan normas en las diferentes áreas como procedimientos apropiados y comportamientos de los empleados, dando fiel cumplimiento al ROF, MOF y RIF.

Con respecto a los factores motivacionales, esta dimensión está relacionado al nivel de conducir a un estado de satisfacción con las funciones que realiza (el logro, el reconocimiento, responsabilidad y el progreso), todo esto produce un efecto de satisfacción duradera y un aumento de productividad muy superior a los niveles normales.

Asimismo entre los factores motivacionales interviene la Responsabilidad, cultura organizacional e incentivos, en donde Ivancevich, Konopaske, y Matteson (2006) mencionaron: en cuanto a la responsabilidad se refieren a la persona que se comporta bien pese a la ausencia de un reforzamiento positivo que puede explicarlo y capaz de realizarlo.

Para Dalton, Hoyle, y Watts, (2006), señala que la mayoría de empresas tienen una cultura organización la cual es la combinación de beneficios y valores de la sociedad en general, de trabajadores, superiores y fundadores, los cuales se trazan metas que quieren

alcanzar y que recursos utilizaran para cumplir, a su vez cuentan con héroes o llamados también “personas ideales” que son las personas con ideas, actitudes y conductas que se desea reforzar en los demás trabajadores. Las buenas relaciones permiten llegar fácilmente al logro de los objetivos y esto ayudará a enfrentar las expectativas.

Y como ultima dimensión tenemos el reconocimiento, en donde Soto (2001), mencionó, que los conductistas y los administradores coinciden en que los reconocimientos sirven para motivar el desempeño en el puesto. Sin embargo se debe dar ciertas condiciones para que los reconocimientos motiven ese buen desempeño laboral. Esta dimensión influye algunos factores como: logro, progreso y meta.

En efecto esta variable independiente presenta algunas teorías, en donde las teorías de la motivación enfatizan diferentes factores que contribuyen a la satisfacción laboral. El comportamiento motivado intrínseco y extrínseco refleja las diversas teorías que pueden adoptarse en un intento de entender el comportamiento motivador. Maslow (1946) y Herzberg (1968) son teóricos de contenido que enfatizan la satisfacción de las necesidades. Maslow (1946) y Herzberg (1968) en sus teorías se centran en la cuestión de qué suscita, sostiene y regula el comportamiento dirigido a objetivos. Eso es lo que motiva a las personas en particular. Existe la suposición de que todos responden de manera muy similar a las presiones motivadoras y que hay, por lo tanto, una mejor manera de motivar a todos y se centra en las necesidades de un individuo.

Con respecto a la variable dependiente tenemos el rendimiento laboral, en donde Robbins y Coulter (2010),

Quien define a esta variable como relevante para organizaciones e individuos por igual. El alto rendimiento al lograr las tareas le da satisfacción, sentimientos de dominio. y autovanidad Además, tener un alto rendimiento los individuos es promovido, premiado y honrado. Oportunidades laborales para personas que funcionan bien son mucho mejores que los de individuos moderados o de bajo rendimiento.

En ese sentido los directores de empresas, personas influyentes y grandes nombres en los negocios regularmente predicán la importancia de una gestión eficaz del desempeño: el acto de comprometerse con un empleado para revisar su desempeño y desarrollo en el lugar de trabajo en curso. El proceso de gestión del rendimiento combina la recopilación de

información a través del seguimiento del cumplimiento de objetivos, comentarios y debates. Al analizar los éxitos, las fortalezas, aprender de los errores y examinar el potencial de crecimiento y desarrollo, las empresas pueden desarrollar talento, mejorar el rendimiento individual y eliminar problemas. Pero esto es más fácil decirlo que hacerlo.

Es decir, hay una serie de procesos, herramientas y enfoques de gestión del rendimiento que las empresas pueden adoptar para inspirar, controlar y gestionar a los empleados. Un sistema eficaz de gestión del desempeño requiere compromiso y dedicación de la Oficina de recursos humanos, gerentes y empleados.

Asimismo, Robbins y Coulter (2010), presenta ciertas características que presenta el rendimiento laboral los cuales son: satisfacción laboral, clima laboral y eficiencia.

En donde el mismo autor indica que para mantener a los empleados comprometidos y satisfechos requiere algo más que buenos salarios y beneficios. La siguiente lista revela algunos de los aspectos clave de satisfacción laboral citados por los empleados como; el respeto, la confianza, la seguridad, sus pagos a tiempo y beneficios. Es así que no hay duda de que los grandes empleados son el recurso número uno de una organización. Mantener contentos a los trabajadores ayuda a fortalecer una empresa de muchas maneras, que incluyen: menos rotación, mayor productividad, lealtad,

En ese sentido no se requiere mucho esfuerzo adicional para mantener contentos a los empleados. Quieren sentir respeto y confianza, mientras trabajan en un entorno seguro, con buenos salarios y oportunidades para avanzar. Cuando su empresa desarrolla formas de cumplir con estos factores importantes, puede satisfacer a los empleados y ayudar a construir un futuro más sólido, estable y rentable.

En efecto la mayoría de las organizaciones se esfuerzan por la satisfacción de los empleados, pero no todas logran este objetivo. Por eso es importante que los profesionales de recursos humanos sepan más sobre las maneras que puedan aumentar la satisfacción de los servidores y cómo encaja el éxito general de una empresa.

Para Robbins y Coulter (2010), el clima laboral es un factor que influye significativamente en cómo se sienten los empleados sobre el trabajo es el medio ambiente. En donde por ambiente de trabajo, se refiere a todo lo que forma parte de la

participación de los empleados en el trabajo en sí, como la relación con los compañeros de trabajo y supervisores, el espacio para el desarrollo personal, etc.

Un ambiente de trabajo positivo hace que los servidores se sientan bien al venir a trabajar, y esto proporciona la motivación para mantenerlos durante todo el día. Es así que, como seres sociales, naturalmente tenemos que apoyarnos con nuestros compañeros y buscamos pertenecer a un grupo. En momentos difíciles, el equipo debe unirse para enfrentar cualquier problema que haya. Aquí es donde se muestra un sentido de unión en el equipo y los trabajadores no sentirán que están trabajando para sí mismos. Ahora están trabajando para algo más grande que ellos mismos y como un solo equipo.

Finalmente el mismo autor nos explica sobre la eficiencia, cabe resaltar que esta dimensión es considerada también en el código de ética de la función pública como un principio, lo cual significa brindar calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacidad sólida y permanente.

Robbins y Coulter (2010) define a la eficiencia como la relación directa entre los logros conseguidos y los recursos que se han utilizado para llegar a ello. En tiempo oportuno y con el menor costo los resultados son más eficientes. Así mismo se debe tener en cuenta que la eficiencia se manifiesta cuando se utiliza el mínimo recurso para lograr un mismo objetivo.

En esta dimensión influye un factor como es la calidad en el servicio al cliente. Es decir si se brinda un buen servicio de buena calidad el cliente vuelve y si se brinda un servicio pésimo de mala calidad el cliente se va es decir no vuelve más.

La clave para un buen servicio al cliente es construir las mejores relaciones con estos. Agradecer al cliente y promover un ambiente positivo, servicial y amigable asegurará que salgan con una gran impresión. Un cliente satisfecho regresará más y es probable que gaste más.

Finalmente la variable dependiente debe ser medido y evaluado, para ello Gareth y George (2006) nos dice que, la mayoría de organizaciones tienen un plan general para el éxito empresarial. así mismo la evaluación del desempeño de los empleados, que incluye el establecimiento de objetivos, el reconocimiento del empleado y la documentación del

progreso del empleado, asegura este éxito. El proceso, realizado con cuidado y comprensión, ayuda a los empleados a ver cómo sus trabajos y contribuciones esperadas se ajustan al panorama más amplio de su organización.

Los procesos de evaluación más efectivos logran estos objetivos y tienen beneficios adicionales. Las evaluaciones de desempeño documentadas son herramientas de comunicación que aseguran que la supervisora y los miembros de su personal de informes tengan claros los requisitos del trabajo de cada empleado. La evaluación también comunica los resultados o productos deseados necesarios para el trabajo de cada empleado y define cómo se medirán.

Finalmente y a consecuencia de un análisis profundo, los resultados que se obtendrán en esta investigación servirán como referencia y orientación para un mejor desarrollo de la motivación y su influencia en el rendimiento laboral de la Unidad de Limpieza Pública en la Municipalidad de Puerto Eten.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, porque no se ha manejado ninguna de las variables dentro del área de investigación de la institución, es decir se recabarán datos en su contexto natural para poder enriquecer la noción, y analizarlos con posterioridad.

Su diseño, es descriptivo - propositivo, ya que este estudio se realiza sin manejo deliberado de constantes, de los cuales se presta atención a las situaciones dadas en un entorno natural para después analizarlos.

Además esta investigación es propositiva por cuanto se fundamenta en una necesidad o vacío que se da dentro de la Municipalidad, además de señalar que una vez que se tome la información descrita, se planteara una propuesta de sistema de evaluación del rendimiento para superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. Al identificar los problemas, investigarlos, profundizarlos y dar una solución dentro de un contexto específico.

El díselo se resume en el gráfico continuo:



Dónde:

M: Muestra

O: Observancia

P: Propuesta

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Independiente: Motivación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Motivación	Condiciones de Trabajo	¿La Municipalidad de Puerto Eten se interesa por contar con medidas de seguridad para los trabajadores?	1	Encuestas/ Cuestionario
		¿Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor?	2	
		¿El ambiente en donde desarrolla sus labores le resulta agradable y cómodas?	3	
		¿El equipo de protección utilizado en tus labores es el adecuado?	4	
		¿Las condiciones laborales te animan a desempeñarte laboralmente de forma adecuada?	5	
		¿Existe orden y limpieza en su lugar de trabajo?	6	
	Factores Motivacionales	¿Te sientes motivado (a) con el sueldo que la Entidad le brinda?	7	
		¿El programa de incentivos de la unidad de limpieza pública reconoce los logros obtenidos?	8	
		¿En tus labores te permiten desarrollar actividades innovadoras?	9	
		¿Eres flexible cuando te otorgan responsabilidades de colaboración que no son específicamente de tu puesto?	10	
		¿Te anima a tomar decisiones y asumir la responsabilidad en el trabajo?	11	

	¿En la Unidad de limpieza pública de la Municipalidad existe integración y comunicación entre los servidores públicos?	12
	¿Se brindan posibilidades de ascenso para el crecimiento profesional?	13
	¿Promueven a que los trabajadores de la unidad de limpieza pública alcanzan mejores resultados en su evaluación de desempeño?	14
Reconocimientos	¿Crees que tu trabajo es reconocido y apreciado?	15
	¿Tus opiniones cuentan en tu trabajo?	16
	¿Has tenido oportunidad en el trabajo para aprender y crecer?	17
	¿Son reconocidas las metas en la unidad de limpieza pública mediante reconocimientos?	18

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: Rendimiento Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Rendimiento Laboral	Satisfacción Laboral	¿Se ofrece una remuneración equilibrada acorde al puesto de trabajo en la unidad de limpieza pública?	1	Encuestas/ Cuestionario
		¿Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la en la municipalidad distrital de puerto Eten?	2	
		¿Se informa de las nuevas políticas que involucran su trabajo?	3	
		¿Se comunica con anticipación la rotación de los trabajadores en la unidad de limpieza pública?	4	
	Clima Laboral	¿El personal directivo de la unidad de limpieza pública son personas con quienes se puede comunicar oportunamente?	5	
		¿Existe trato de gran igualdad, compañerismo y respeto entre colaboradores?	6	
		¿El sub gerente de limpieza pública está capacitado para dirigir el área correspondiente, cuenta con la experiencia para realizar su trabajo y establecer metas?	7	
		¿El servicio brindado por la unidad de limpieza pública a la ciudadanía es con eficiencia?	8	
Eficiencia				

¿En la municipalidad de puerto eten existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse en forma personal y profesional?	9
¿Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores?	10
¿Se respetan los valores éticos en la municipalidad distrital de puerto Eten?	11
¿Considera que el trabajo administrativo de la unidad de limpieza pública es de alta calidad?	12

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Esta investigación estará dirigida a los servidores municipales de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten. La población está constituida por 15 trabajadores, de los cuales 10 son personal con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) Decreto Legislativo N° 1057 y 5 personas con Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido la población coincide con la muestra por ser finita.

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

La Técnica empleada es la encuesta/cuestionario, la cual va permitir examinar el proceso o cuestionar nuestra muestra para obtener datos sobre un servicio, producto o proceso, y de esta manera evaluar la satisfacción o descubrir necesidades.

Con respecto a la recolección de datos de la muestra seleccionada se manejó dos cuestionarios, una por cada variable, con escala de actitudes Likert, los cuales tienen las siguientes alternativas:

- (5) Siempre
- (4) Casi Siempre
- (3) A veces
- (2) Casi Nunca
- (1) Nunca.

Validez del Instrumento

Se ha tomado la técnica de juicio de expertos, el cual ha sido validado por 3 expertos, en donde estos expertos examinarán el instrumento bajo dos aspectos a validar: Criterio e Indicadores. Por lo tanto, si esta técnica cumple con un promedio aprobado de valoración, el especialista procede a dar el Visto Bueno a la cartilla de validación y se procederá aplicar la encuesta.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento, se realizó determinado el coeficiente Alfa de Cronbach, este índice es usualmente utilizado para evaluar la fiabilidad, y para procesar los resultados se utilizó el software SPSS (Statistical Package for the Social Science) versión 24.

Cabe precisar que para obtener la confiabilidad del instrumento se aplicó la encuesta/cuestionario a los 15 servidores municipales. Obteniendo para el cuestionario un coeficiente de 0.748, con lo que se determinó que el instrumento tuvo un fuerte grado de confiabilidad.

Tabla 3

Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.748	31

En tal sentido es necesario mencionar, que el desarrollo de un instrumento válido y confiable generalmente requiere múltiples iteraciones,

2.5. Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos será el siguiente:

1. Programación del trabajo de campo
2. Desarrollar la encuesta/cuestionario a los 15 servidores municipales
3. Recopilación de encuestas a los servidores municipales
4. Acopiar los datos recogidos
5. Ingresar los datos al SPSS versión 24
6. Analizar los resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos se manejó el paquete estadístico para ciencias sociales IBM SPSS Statistics 24, el cual ayudó a crear tablas y los diagramas estadísticos como gráficos de columna cilíndrica, los cuales también ayudaron en la presentación de los datos.

En primer lugar se procesó un total de 15 cuestionarios el cual formó parte de la muestra para determinar la confiabilidad del instrumento, al corroborar la escala de medida, se determinó el coeficiente alfa de Cronbach.

Esto determino continuar con el respectivo estudio, el cual tuvo como propósito establecer en detalle las particularidades más notables en relación a las variables de la investigación.

Por último los resultados obtenidos se interpretaron y concluyeron de manera correcta y con carácter científico.

2.7. Aspectos Éticos

Se cumplió con los aspectos éticos que se deben tener en cuenta en una investigación, se contó con la autorización correspondiente otorgado por el Sr. Ewerd Wilson Díaz Periche, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten.

Además cada servidor municipal fue libre de aceptar el llenado de la encuesta/cuestionario, previo consentimiento informado verbal, toda vez que la información proporcionada será confidencial, para la presente investigación.

Asimismo, se mantuvo el respeto, consideración y no hubo prejuizamiento. Cabe señalar que los datos recopilados, fueron obtenidos y procesados de forma adecuada sin adulteraciones.

III. RESULTADOS

Tabla 4

Distribución de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, según edad, sexo y grado de instrucción

Indicador	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Edad	18-28	1	6.7
	29-39	4	26.7
	40-50	3	20.0
	51-60	3	20.0
	61 a más	4	26.7
	Total		15
Sexo	Femenino	5	33.3
	Masculino	10	66.7
	Total	15	100.0
Grado de Instrucción	Primaria	10	66.7
	Secundaria Completa	5	33.3
	Total	15	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, noviembre 2019.

En la tabla 5, se aprecia que el 26.7% de los servidores municipales comprenden las edades entre los 29 a 39 años y de 61 a más respectivamente, con un 40% están entre los 40 a 60 años y con un 6.7% cuentan con edades entre los 18 a 28 años, lo que refleja que del total de la muestra, 26% están en el límite de edad para continuar con el ritmo de esfuerzo físico que requiere el área, además con este resultado se puede inferir que en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten carece de personal comprendidas entre las edades de 18 a 39 años. Por otro lado, la misma tabla muestra que del total de 15 servidores municipales, el 66.7% son varones, y el equivalente al 33.3% son mujeres. Lo que simboliza que la totalidad de la muestra representativa de la Municipalidad en estudio es del sexo Masculino, por último se observa en lo que respecta al grado de instrucción es que, un 66.7% de los servidores municipales consultados para esta investigación cuentan con estudios primarios y solo un 33.3% de los colaboradores de la Municipalidad cuentan con estudios de nivel secundario completo, lo que significa que la mayor parte de los trabajadores que labora en la Unidad de Limpieza Pública sólo cuenta con estudios Primarios.

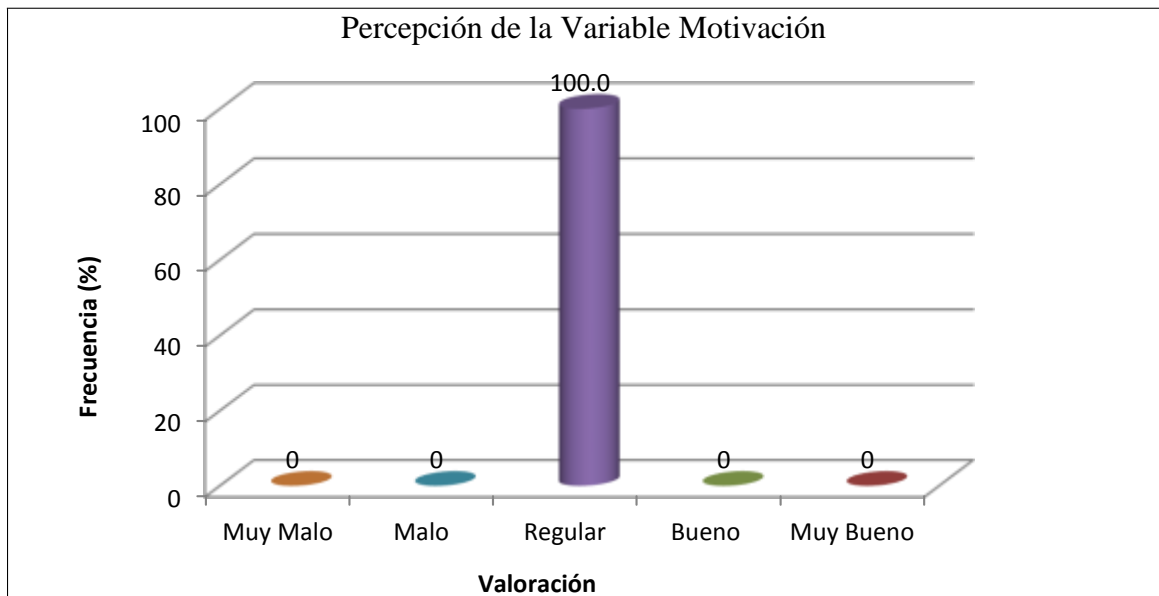


Figura 1; se aprecia que en su totalidad de los servidores municipales encuestados el 100% califica como regular a la variable de motivación. En ese sentido se evidencia que en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten no existen algunos componentes tales como el reconocimiento y las necesidades de autorrealización. Por esta razón los consultados califican en un punto medio a esta variable. Es así que debería existir un programa de participación y fomentar el reconocimiento para mejorar el rendimiento laboral y así los servidores se sientan comprometidos con la institución. En efecto esto conllevará a tener una motivación intrínseca y extrínseca por parte de todo el personal.

Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, Noviembre 2019.

Tabla 5

Cuadro resumen de dimensiones de la variable Motivación

Valoración	Condiciones de Trabajo	Factores Motivacionales	Reconocimientos
Muy Malo	0	0	0
Malo	0	0	26.7
Regular	100	100	73.3
Bueno	0	0	0
Muy Bueno	0	0	0
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, noviembre 2019.

En la Tabla 6, se observa, que el 100% de los servidores municipales consultados que participaron en el estudio, perciben a las condiciones de trabajo como regular; además,

también se aprecia que en su mayoría es decir el 100% de los servidores municipales consideran también como regular los factores motivacionales, por último se observa que el 73.3% de estos servidores consideran a la dimensión reconocimiento como regular, por otro lado, el 26.7% consideran como malo a esta dimensión. En efecto, de esta tabla podemos inferir que de las tres dimensiones en estudio las más débiles es el reconocimiento así que se debe poner mayor énfasis en considerar actividades innovadoras con los trabajadores, así como también las posibilidades de ascenso. Conjuntamente se debe considerar en desarrollar las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo, así mismo fomentar un plan de incentivos, oportunidades de desarrollo y crecimiento personal y profesional. No obstante sin descuidar las condiciones de trabajo.

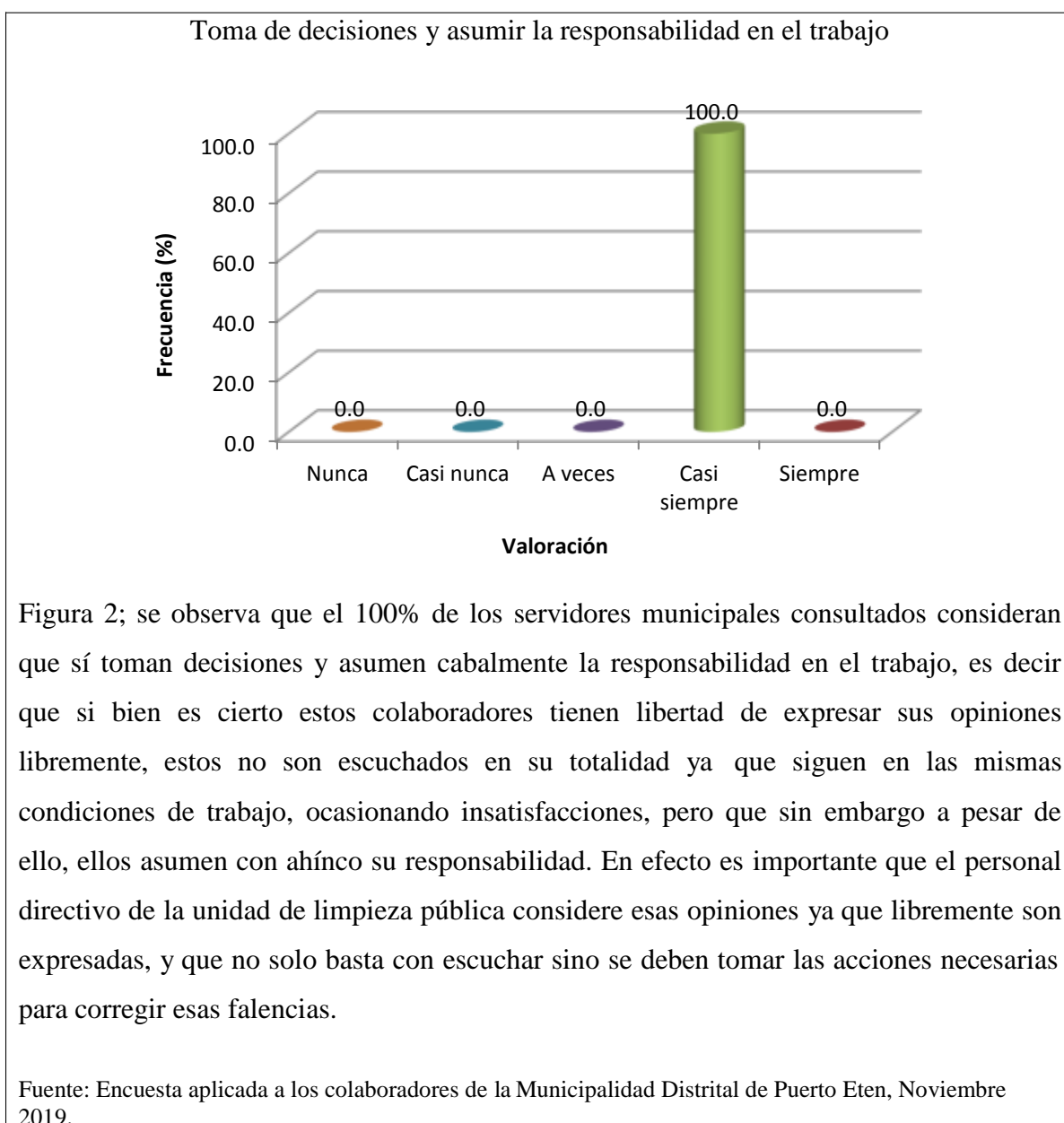


Tabla 6

Son reconocidos por el cumplimiento de metas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nunca	15	100.0	100.0	100.0
Casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
A veces	0	0.0	0.0	0.0
Casi siempre	0	0.0	0.0	0.0
Siempre	0	0.0	0.0	0.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, Noviembre 2019.

En la Tabla 7, se observa que el 100% de los servidores civiles consultados consideran que nunca son reconocidos por el cumplimiento de metas, es decir la Municipalidad Distrital de Puerto Eten no cuenta con un plan de incentivos, no son motivados, no promueven a que sus trabajadores de la unidad de limpieza pública sigan alcanzando los objetivos institucionales. En ese sentido la Municipalidad debe destacar al personal, siempre y cuando este cumpla con la meta propuesta, ya que de esa manera está contribuyendo a que su personal se encuentre motivado y entusiasta, pero sobretodo identificado y comprometido con su institución.

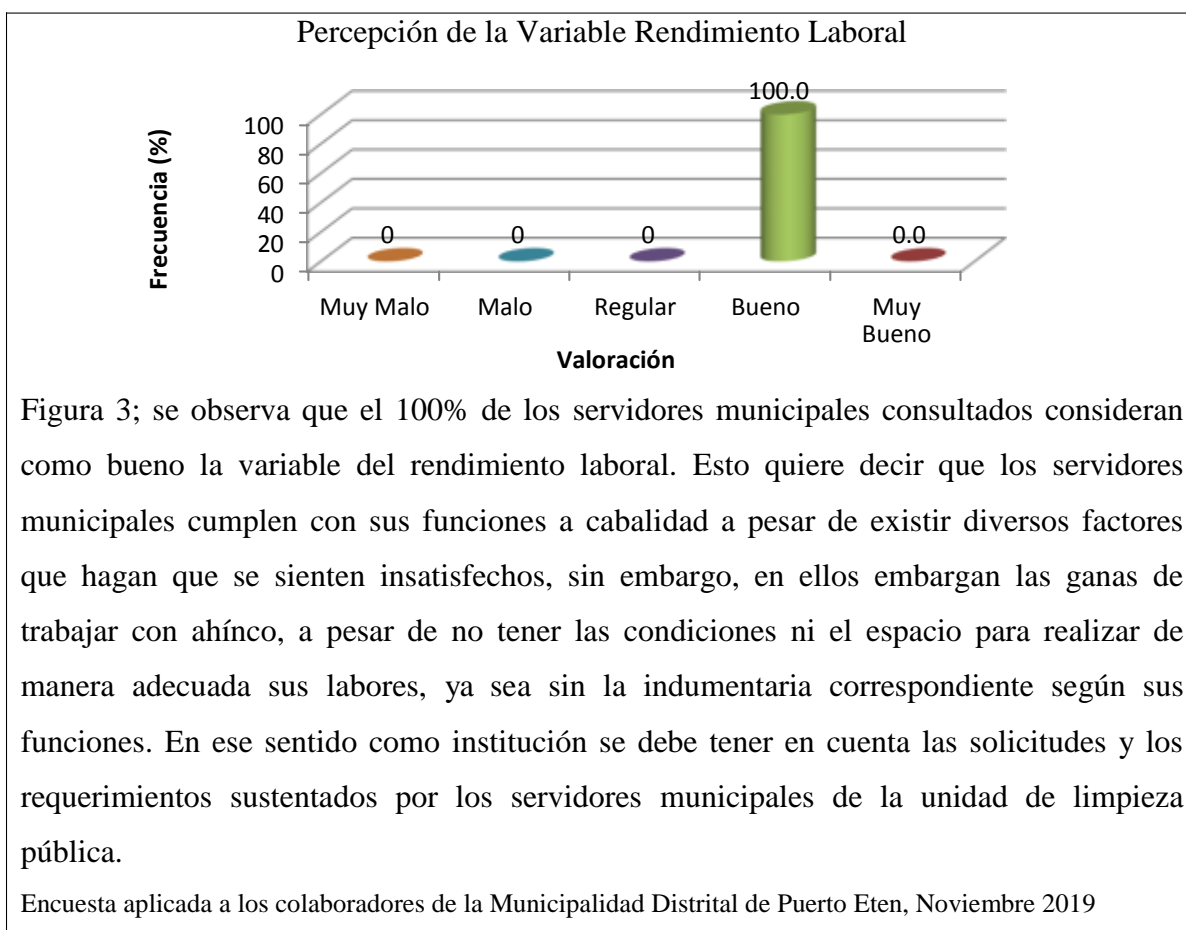


Tabla 7

Cuadro resumen de dimensiones de la Variable Rendimiento Laboral

Valoración	Satisfacción Laboral	Clima Laboral	Eficiencia
Muy Malo	0	0	0
Malo	0	0	0
Regular	100	0	100
Bueno	0	100	0
Muy Bueno	0	0	0
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, noviembre 2019.

En la Tabla 8, se observa, que el 100% de los servidores municipales consultados que participaron en el estudio, perciben a la dimensión satisfacción laboral como regular, esto implica que el grado de conformidad de los trabajadores respecto a su entorno y condiciones de trabajo es funesto; además, también se aprecia que en su mayoría es decir el 100% de los servidores municipales consideran también como regular el clima laboral, lo que significa que se debe generar confianza y respeto viendo al trabajador como persona y no como un recurso, es así que el clima laboral es importante para que una persona se sienta a gusto con su trabajo; y, finalmente se observa que el 100% de estos servidores consideran a la dimensión eficiencia como regular, es decir que los encuestados consideran que la unidad de limpieza pública cuenta con un personal calificado y que pese a sus falencias y escasos recurso cumplen con los objetivos. En efecto, de esta tabla podemos inferir que de las tres dimensiones en estudio las más débiles es la satisfacción laboral, así que se debe poner mayor énfasis en la comunicación, en su remuneración, toda vez que una buena forma de mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, como por ejemplo brindarles un buen ambiente de trabajo, participación, imprimiendo confianza en el trabajador y promover la igualdad de trato.

Valores éticos en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten

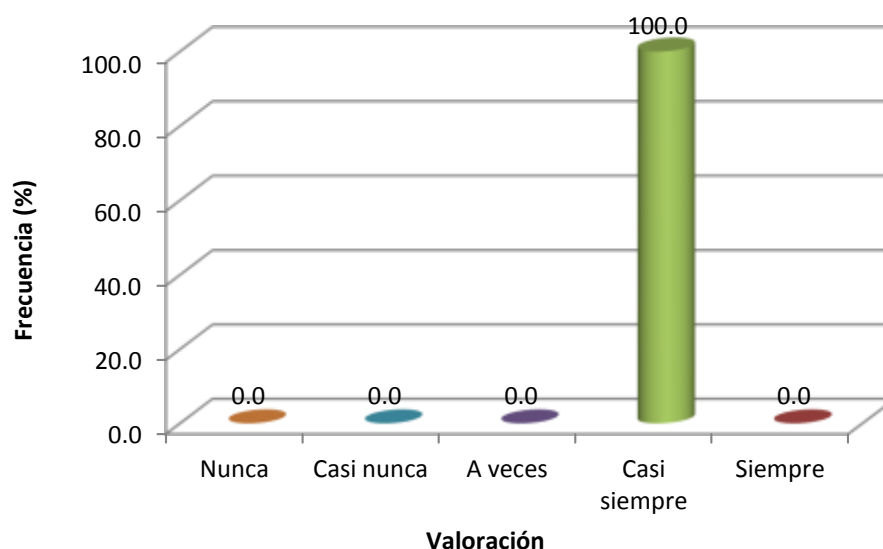


Figura 4; se aprecia que el 100% de los servidores municipales consultados consideran que casi siempre se respetan los valores éticos en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten. Esto quiere decir que las conductas siempre se muestra tolerante ante la crítica de los demás y se respetan entre sí, para lo cual casi siempre se sobrelleva la detracción y tratan de deferir la diversidad de opinión, con la finalidad de promover la práctica cotidiana de valores ético-morales en sus trabajadores, y así alcanzar los objetivos institucionales, con repercusión positiva en los demás entornos sociales. En tal sentido la percepción sobre el nivel de práctica de valores éticos morales en los colaboradores de la unidad de limpieza pública tiene un nivel alto, primando el respeto, la honestidad y la responsabilidad. Asimismo los consultados opinaron que el sub gerente de limpieza no se aprovecha de su cargo para solicitar una retribución a cambio por el servicio que otorgan. En efecto la alta gerencia deberá medir la práctica de valores éticos en las diferentes unidades de la Municipalidad, lo que implica que hay que medir la percepción de los valores no solo entre compañeros de trabajo sino también en los usuarios, así como también se incluye al personal administrativo.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, Noviembre 2019.

Tabla 8

Remuneración equilibrada

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nunca	15	100.0	100.0	100.0
Casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
A veces	0	0.0	0.0	0.0
Casi siempre	0	0.0	0.0	0.0
Siempre	0	0.0	0.0	0.0
Total	15	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, noviembre 2019.

En la Tabla 9, se puede inferir que nunca se ofrece una remuneración equilibrada acorde al puesto de trabajo en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, es decir el personal directivo de la unidad de limpieza no se interesa por planificar y presupuestar la remuneración de su equipo de trabajo y materiales acorde a las necesidades. Sin embargo en base a ese pedido en cuanto a su remuneración el gerente de la unidad da respuesta a que si no hay un incremento en sus remuneraciones es por la falta de presupuesto asignado a dicha unidad. En ese sentido la unidad de limpieza pública deberá implementar un plan de acción, como por ejemplo fomentar una cultura tributaria de pago del servicio de residuos sólidos, sensibilizar a la población a que cumplan con sus pagos oportunamente y de esa manera la municipalidad recaudará más y en efecto se podrá fortalecer como tal la unidad de limpieza pública. Por último cabe resaltar que la alta dirección y la oficina de planeamiento busca establecer la estructura justa entre salario y función a desempeñar en el puesto de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado se muestra los aciertos generales y los discutimos utilizando la teoría relacionada al tema y a los trabajos previos. El propósito de esta tesis es investigar la motivación y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, y de esta manera diagnosticar la relación de la motivación en el rendimiento laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad antes mencionada y de esta manera tomar acciones para mejorar esta influencia, y en base a esas acciones la institución pueda desarrollar y nutrir a sus profesionales y técnicos, ya que el triunfo de la misma va corresponder gracias a su capital humano. Asimismo este estudio actual tiene dos objetivos. El primer objetivo es analizar qué grado de motivación tienen los colaboradores en la unidad de limpieza pública de la municipalidad Distrital de Puerto Eten y el segundo objetivo es determinar el rendimiento laboral que tienen los colaboradores en la unidad de limpieza pública. En ese sentido y con tipologías usuales se encontró la investigación perteneciente a Opu (2015), en donde manifiesta en su estudio, que la motivación y los buenos resultados de rendimiento no son temas nuevos para el gobierno local del distrito de Kitgum en Holanda, son más bien conocidos, los cuales buscan mejorar el desempeño de sus trabajadores y existen desafíos severos para lograr. Asimismo indican que el objetivo general de la organización es de ampliar la motivación adecuada e incentivos a toda su población. Es así que el estudio realiza un análisis crítico de la motivación y el desempeño de los trabajadores, cuestionándose ¿Por qué? ¿Los trabajadores no funcionan como se espera? Por otro lado tenemos a Keijzers (2016), quien nos dice que la relación entre la motivación de los empleados y el rendimiento laboral ha sido estudiada en el pasado, pero no se establecieron altas correlaciones entre los dos. Sin embargo, su investigación tiene por objetivo proporcionar información útil a los gerentes sobre cómo aumentar el rendimiento de los empleados al motivarlos intrínsecamente y / o extrínsecamente. Por consiguiente y habiendo analizado los resultados obtenidos en esta investigación y encontrando coincidencias en las falencias por parte de la unidad de limpieza pública, es importante y es necesario la motivación en las organizaciones y / o instituciones públicas para mejorar el desempeño de los empleados de manera afirmativa. Es por eso la iniciativa de este estudio el cual nos ayudará a determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral, además de identificar el factor de motivación más dominante que influye en el rendimiento laboral de los empleados.

Por consiguiente y de acuerdo al análisis realizado gracias a la recolección de datos se obtiene como resultado que el 26.7% de los servidores municipales comprenden las edades entre los 29 a 39 años y de 61 a más respectivamente, con un 40% están entre los 40 a 60 años y con un 6.7% cuentan con edades entre los 18 a 28 años, lo que refleja que del total de la muestra el 26% están en el límite de edad para continuar con el ritmo de esfuerzo físico que requiere el área, por otro lado analizamos que del total de 15 servidores municipales consultados, el 66.7% son varones, y equivalente al 33.3% son mujeres, por último en lo que respecta al grado de instrucción es que, un 66.7% de los servidores municipales consultados para esta investigación cuentan con estudios primarios y solo un 33.3% de los colaboradores de la Municipalidad cuentan con estudios de nivel secundario completo. Asimismo este resultado presentado es parecido a una investigación publicada por Yaakub (2015), en donde manifiesta los resultados de su estudio en cuanto a la edad, indica que el 42.3% de la muestra tienen edades de 36 a 59 años, en tanto que el 42.3% tiene 18 a 35 años por último solo el 10.6% restante tienen de 60 a más edad. Con respecto al nivel de educación, se puede evidenciar que el 76.0% son de secundaria, en tanto que el 18.3% son de primaria y el 5.8% son de superior. Asimismo el 70.0% de la población en estudio son varones, y el 30.0% restante son mujeres. Es por eso que Mohammed (2016), hace mención que, en las prácticas de gestión de personas se debe incentivar, desarrollar y retener el talento joven, para que este sea más inclusivo y optimista, presenta más disposición y más aptitud. Además resalta que no todos los mayores de 60 años los hace susceptibles de errores que los puedan desacreditar. Con respecto al sexo menciona que tanto varones y mujeres tienen los mismos derechos laborales sin exclusión. Y concerniente al escaso nivel especializado, opina que las entidades deberían capacitar y evaluar a su personal. Por consiguiente, esta tesis presenta cierta similitud con una anterior investigación ya que ambas son dirigidas al sector público y por la experiencia me atrevo a decir que la mayoría de estas instituciones carece de personal comprendida entre las edades de 18 a 39 años y esta a su vez están representadas por personas mayores de 45 a 60 años los cuales además presentan resistencia al cambio, por ejemplo en la enseñanza, sólo se basan en su conocimiento en su experiencia como servidor, sin embargo a este personal joven que recién empieza a conocer la realidad de la gestión pública se debería de incentivar y motivar. Además cabe resaltar que la Municipalidad brinda las mismas oportunidades para varones y mujeres, sin distinción alguna.

En cuanto a la percepción de la motivación la población aprecia que en su totalidad de los servidores municipales encuestados el 100% califica como regular a esta variable independiente. En efecto estos resultados concuerdan con el análisis obtenido de la investigación de Lagos (2015), en donde nos indica que hoy por hoy la motivación efectiva en los trabajadores representa una preocupación en los administradores de cualquier organización, arrojando en la percepción de esta variable un 66.8% como regular y el 33.2% como malo, es por eso que el autor considera que la motivación es una fuerza impulsadora de suma importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, sin embargo es con el trabajo en el cual se le saca mejor provecho; por ser una actividad de su vida diaria, por lo que es necesario que se estén motivados, de modo tal que no se convierta en una actividad rutinaria y monótona. Es así que Soto (2001) mencionó, que los conductistas y los administradores coinciden en que los reconocimientos sirven para motivar el desempeño en el puesto. Sin embargo se tiene que tener ciertas condiciones para que los reconocimientos motiven ese buen desempeño laboral. Esta dimensión influye algunos factores como: logro, progreso y meta. En efecto esta variable independiente presenta algunas teorías, en donde las teorías de la motivación enfatizan diferentes factores que contribuyen a la satisfacción laboral. El comportamiento motivado intrínseco y extrínseco refleja las diversas teorías que pueden adoptarse en un intento de entender el comportamiento motivador. Maslow (1946) y Herzberg (1968) son teóricos de contenido que enfatizan la satisfacción de las necesidades. Maslow (1946) y Herzberg (1968) en sus teorías se centran en la cuestión de qué suscita, sostiene y regula el comportamiento dirigido a objetivos. Eso es lo que motiva a las personas en particular. Existe la suposición de que todos responden de manera muy similar a las presiones motivadoras y que hay, por lo tanto, una mejor manera de motivar a todos y se centra en las necesidades de un individuo. En ese sentido se evidencia que en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten no existen algunos componentes tales como el reconocimiento y las necesidades de autorrealización. Por esta razón los consultados califican en un punto medio a esta variable. Es así que debería existir un programa de participación y fomentar el reconocimiento para mejorar el rendimiento laboral y así los servidores se sientan comprometidos con la institución. En efecto esto conllevará a tener una motivación intrínseca y extrínseca por parte de todo el personal. Asimismo es preocupante este resultado ya que refleja el bajo grado de compromiso que tiene la institución hacia sus colaboradores.

Por otro lado tenemos en la Tabla 6, en donde se muestra el resultado que se obtuvo del resumen de las dimensiones de la variable de motivación, en donde el 100% de los servidores municipales consultados que participaron en el estudio, perciben a las condiciones de trabajo como regular; además, también se aprecia que en su mayoría es decir el 100% de los servidores municipales consideran también como regular los factores motivacionales, por último se observa que el 73.3% de estos servidores consideran a la dimensión reconocimiento como regular, y el 26.7% consideran como malo. Por consiguiente este resultado obtenido es similar al obtenido en su artículo de Giaque y Varone (2015) en donde nos muestra una valoración con respecto a la dimensión de reconocimiento un 68.6% como regular, versus al 31.4% como malo, además con respecto a este resultado expone que la motivación del servicio público es una construcción relevante para los profesionales y puede usarse para evaluar mejor si los agentes públicos están motivados por valores o no. Sin embargo, subraya también que la medición de la motivación del servicio público debe adaptarse también al contexto institucional. Los gerentes públicos interesados en comprender mejor el grado en que sus empleados están motivados por los valores públicos deben ser conscientes de que la medición de esta construcción debe contextualizarse. En otras palabras, la motivación del servicio público también es una función del entorno institucional en el que operan las organizaciones. Es así que Soto (2001) expone, que un trabajador motivado tiene una mayor capacidad de organización para lograr su misión, metas y objetivos, y por ende involucrará a todos para construir una fuerte cultura organizacional. Además los trabajadores motivados sentirán que tienen una asociación estratégica con la organización y sus compromisos y lealtad aumentarán día a día. Además el mismo autor basado en su investigación sobre "Happy Employees Make - Empleados productivos, descubrieron que cuando las actitudes de los empleados mejoraban en un 5%, los clientes la satisfacción aumentó un 1.3% y los ingresos aumentaron un 5%. Entonces, los empleados motivados generalmente producen más que otros y, por lo tanto, aumenta la satisfacción del cliente. En efecto, de esta tabla podemos inferir que de las tres dimensiones en estudio las más débiles es el reconocimiento así que se debe poner mayor énfasis en considerar actividades innovadoras con los trabajadores, así como también las posibilidades de ascenso. Conjuntamente se debe considerar en desarrollar las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo, así mismo fomentar un plan de incentivos, oportunidades de desarrollo y crecimiento personal y profesional. No obstante sin descuidar las condiciones de trabajo.

Finalmente En la Tabla 7, se observa que el 100% de los servidores civiles consultados señalan que nunca son reconocidos por el cumplimiento de metas. Es así que Manzoor (2017), en su artículo nos muestra la creciente frustración de los empleados y esto se debe a la falta de reconocimiento, en ese contexto claramente Boamah (2015) nos dice que apreciar a los empleados por su trabajo realizado y hacerlos participar en la toma de decisiones, internamente satisface su trabajo, organización y entorno organizacional. Por lo tanto, el reconocimiento al empleado y la efectividad organizacional están directamente relacionadas. Es decir la Municipalidad Distrital de Puerto Eten no cuenta con un plan de incentivos, no son motivados, no promueven a que sus trabajadores de la unidad de limpieza pública sigan alcanzando los objetivos institucionales. En ese sentido la Municipalidad debe destacar al personal, siempre y cuando este cumpla con la meta propuesta, ya que de esa manera está contribuyendo a que su personal se encuentre motivado y entusiasta, pero sobretodo identificado y comprometido con su institución. De ahí su entusiasmo y aumenta la motivación hacia la realización de tareas. Es por eso la importancia que se le debe de dar al reconocimiento y el empoderamiento ya que son muy importantes en la mejora de la motivación de los empleados hacia la institución

En cuanto al rendimiento laboral en la Figura 3; se observa que el 100% de los servidores municipales consultados consideran como bueno la variable del rendimiento laboral. En efecto este resultado es parecido con el análisis obtenido de la investigación de Kuranchie-Mensah, Amponsah-Tawiah (2016), en donde comparan empíricamente la motivación de los empleados y su impacto en el rendimiento en las compañías mineras de Ghana, donde al medir el rendimiento, se utiliza el modelo de satisfacción laboral, en este estudio se observó que, debido a los factores de riesgo asociados con la industria minera, la gerencia debe asegurarse de que los empleados estén bien motivados para frenar la velocidad a la que los empleados se embarcan en disturbios industriales que afectan el desempeño, sin embargo la motivación de los empleados en el lugar de trabajo sigue siendo uno de los temas más sensibles en la organización. Esto significa que la motivación, ya sea intrínseca o extrínseca, contribuye al empleado satisfacción y por lo tanto mejora el rendimiento y la productividad. En ese contexto Robbins y Coulter (2010), definen a esta variable como una gran notabilidad para organizaciones e individuos por igualar, el exponer un alto rendimiento al lograr las tareas resulta en satisfacción, sentimientos de autoeficacia y dominio. Además, tener un alto rendimiento los individuos es promovido,

premiado y honrado, es así que las oportunidades laborales para personas que funcionan bien son mucho mejores que los de individuos moderados o de bajo rendimiento. En ese sentido los directores de empresas, personas influyentes y grandes nombres en los negocios regularmente predicán la importancia de una gestión eficaz del rendimiento; por ejemplo el acto de comprometerse con un empleado para revisar su desempeño y desarrollo en el lugar de trabajo en curso. El proceso de gestión del rendimiento combina la recopilación de información a través del seguimiento del cumplimiento de objetivos, comentarios y debates. Al analizar los éxitos, las fortalezas, aprender de los errores y examinar el potencial de crecimiento y desarrollo, las empresas pueden desarrollar talento, mejorar el rendimiento individual y eliminar problemas. Pero esto es más fácil decirlo que hacerlo. Por consiguiente en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten los servidores municipales cumplen con sus funciones a cabalidad a pesar de existir diversos factores que hacen que se sienten insatisfechos, sin embargo, en ellos embargan las ganas de trabajar con ahínco, a pesar de no tener las condiciones ni el espacio para realizar de manera adecuada sus labores, ya sea sin la indumentaria correspondiente según sus funciones. En ese sentido como institución se debe tener en cuenta las solicitudes y los requerimientos sustentados por los servidores municipales de la unidad de limpieza pública.

Por otro lado en la Tabla 8, se observa, que el 100% de los servidores municipales consultados que participaron en el estudio, perciben a la dimensión satisfacción laboral como regular, esto implica que el grado de conformidad de los trabajadores respecto a su entorno y condiciones de trabajo es funesto; además, también se aprecia que en su mayoría es decir el 100% de los servidores municipales consideran también como regular el clima laboral, lo que significa que se debe generar confianza y respeto viendo al trabajador como persona y no como un recurso, es así que el clima laboral es importante para que una persona se sienta a gusto con su trabajo; y, finalmente se observa que el 100% de estos servidores consideran a la dimensión eficiencia como regular, es decir que los encuestados consideran que la unidad de limpieza pública cuenta con un personal calificado y que pese a sus falencias y escasos recursos cumplen con los objetivos, es así que el análisis obtenido por García (2017), en su investigación presentó como propósito establecer la relación entre el clima laboral, la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Ica. Concluyéndose que consta una semejanza positiva entre las variables antes mencionadas. En donde los resultados de la investigación, se realizaron mediante el

análisis descriptivo de las variables de estudio. Es por eso que Robbins y Coulter (2010), define a la dimensión clima laboral como un elemento que influye significativamente en cómo se sienten los trabajadores sobre el trabajo, es el medio ambiente. Asimismo define la eficiencia como la relación directa entre los logros conseguidos y los recursos que se han utilizado para llegar a ello. la eficiencia se manifiesta cuando se utiliza el mínimo recurso para lograr un mismo objetivo. En efecto, de esta tabla podemos inferir que de las tres dimensiones en estudio las más débiles es la satisfacción laboral, así que se debe poner mayor énfasis en la comunicación, en su remuneración, toda vez que mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, como por ejemplo brindarles un buen ambiente de trabajo, participación, imprimiendo confianza en el trabajador y promover la igualdad de trato.

Finalmente en la Tabla 9, representa la pregunta más débil en cuanto a la variable rendimiento laboral, en donde se puede inferir que nunca se brinda una remuneración equilibrada acorde al puesto de trabajo en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, es decir el personal directivo de la unidad de limpieza no se interesa por planificar y presupuestar la remuneración de su equipo de trabajo y materiales acorde a las necesidades. Sin embargo en base a ese pedido en cuanto a su remuneración el gerente de la unidad da respuesta a que si no hay un incremento en sus remuneraciones es por la falta de presupuesto asignado a dicha unidad. Para ello García (2017), en su investigación concluyó que la remuneración es un elemento importante para la prosperidad de los trabajadores. En ese sentido Robbins y Coulter (2010), indica que debe implementar un plan de acción para modificar las retribuciones asignadas por puesto de trabajo. Por último cabe resaltar que la alta dirección y la oficina de presupuesto y planeamiento es el procedimiento que busca establecer la estructura justa entre salario y función a desempeñar en el puesto de trabajo además se fomenta una cultura de pago del servicio de residuos sólidos, sensibilizar a la población a que cumplan con sus pagos oportunamente y de esa manera la municipalidad recaudará más y en efecto se podrá fortalecer como tal la unidad de limpieza pública.

V. CONCLUSIONES

1. La relación de la motivación en la Unidad de limpieza pública, influye elocuentemente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Eten”, con esto se señala que los resultados reflejan que los trabajadores tienen necesidades económicas y de estímulo por parte de la institución, pues ello no demuestra un alto nivel de motivación debido a que no se sienten promovidos ni reconocidos. Para ello se plantea como propuesta tres acciones: incentivar al personal con descansos personales remunerados, otorgarles Resoluciones municipales como reconocimiento y otorgarles un aliciente económico.
2. Los servidores municipales consultados en su totalidad aprecian a la motivación como regular. En consecuencia, al dirigir el tema de motivación dentro del manejo de la unidad de recursos humanos, se aprecia que existen diferentes puntos de vista, pues esta unidad, ni la alta dirección, ni el titular del pliego tienen un interés de que los trabajadores de la unidad de limpieza pública tenga una motivación especial por la labor diaria que realizan, y así mejorar su rendimiento laboral pues se determina que la motivación busca fundamentalmente en el ser humano, resaltar lo mejor de cada persona, la misma que se da desde sus necesidades primarias, alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros.
3. En cuanto al rendimiento laboral el 100% de los servidores municipales encuestados califica como bueno a esta variable, y no se ubican en la valoración ideal que es muy buena, sin embargo en el análisis de cada una de las preguntas contenidas en la encuesta, con respecto a esta variable, tenemos que los trabajadores consideran que nunca se les ha otorgado una remuneración de acuerdo a su puesto de trabajo, más por el contrario existe malas condiciones de trabajo, equipos defectuosos, falta de cooperación, supervisión, e información insuficiente lo cual se puede excusar en la baja producción del trabajador

VI. RECOMENDACIONES

1. El Gerente de la Unidad de limpieza pública en conjunto con la alta dirección y el titular del pliego así como el encargado de la Unidad de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, deberán dar mayor importancia y promover en todos los trabajadores de la unidad de limpieza Pública, la puesta en práctica de estrategias y acciones que motiven a los empleados hacia la productividad, convirtiéndola en centro potenciador de estímulos para los trabajadores y de esta manera obtener eficacia y eficiencia enmarcadas en los objetivos, misión y visión de la institución, así mismo se deberá potenciar esta variable de rendimiento laboral, es ese sentido desarrollará sistemas de evaluación sobre esta variable, las mismas que medirán el esfuerzo desplegado por el trabajador, teniendo aspectos importantes que tratan de regular lo que hace como parte del cumplimiento de sus obligaciones, identificar fortalezas y debilidades del trabajador. Estas evaluaciones deben ser aplicadas por personal capacitado, periódicamente y sobre todo se debe dar retroalimentación al personal evaluado para que se puedan corregir todas las falencias que se presentaran.
2. El Responsable de la Unidad de recursos humanos, deberá tener presente que las personas deben desarrollar su automotivación, que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas, que los gerentes faciliten o generen los medios y condiciones favorables para que pueda desarrollarse favorablemente la motivación y no la dificulten. De allí que los trabajadores de la municipalidad deben avocarse a la tarea de rescatar su protagonismo, como líder de su contexto, contribuyendo con su desempeño general a exaltar las potencialidades creativas y fortalecer la productividad de la institución a la que pertenece y que de esta manera se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales e institucionales.
3. El Personal de la Unidad de Limpieza Pública deberá ser evaluado periódicamente, a fin de identificar sus fortalezas y debilidades y de esta manera poder potenciar o trabajar con el dónde demuestre falencias en su trabajo, a fin de que estas sean superadas y se obtenga un trabajador calificado, competente y Proactivo en sus labores cotidianas en beneficio del distrito de Puerto Eten

VII. PROPUESTA

PROPUESTA APLICAR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO ETEN

1. Introducción

El entusiasmo con el que realizan sus labores cotidianas los trabajadores son factores decisivos para la institución. La buena o mala predisposición de las personas influye de forma directa en la calidad de los servicios que se brindan es decir motivar implica implementar mecanismos para satisfacer las aspiraciones y los intereses particulares, con el fin de dirigir a las personas hacia un objetivo. En efecto sé debe ser creativo para implementar estrategias efectivas de motivación laboral. Es así que, el bienestar de tu equipo se traduce en más productividad.

2. Objetivo General

Proponer acciones para mejorar la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten.

3. Objetivos Específicos

1. Incentivar a todo el personal de la unidad de limpieza pública, con descansos personales remunerados por los logros destacados que hayan realizado mensualmente.
- 2.- Otorgarles resoluciones municipales de reconocimientos como el trabajador del mes por el cumplimiento de las labores encomendadas y por no tener queja de ninguna otra índole.
- 3.- Otorgarles un aliciente económico como reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo (alimentos).

En tal sentido esta investigación propone tres acciones para optimizar la motivación de los trabajadores en la Municipalidad de Puerto Eten, teniendo en cuenta los incentivos y los reconocimientos. Por consiguiente es necesario poner énfasis en esas acciones ya que los trabajadores necesitan sentirse apreciados y valorados y que sus esfuerzos sean suficientemente reconocidos. Asimismo es importante que los puestos de trabajo se perciban como espacios seguros y agradables, que les sirvan no sólo como medio de vida, sino también como una forma de cumplir sus metas particulares y lograr un desarrollo personal enriquecedor y continuado. A su vez la Municipalidad necesita contar con un equipo humano proactivo, comprometido e identificado con la institución que garantice un alto rendimiento y productividad, así como una calidad de trabajo excelente y con vocación de mejoría constante.

4. Figura de la Propuesta

Figura 5

Figura de la Propuesta del un Plan de Acción para mejorar la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten



Fuente: Elaboración Propia.

REFERENCIAS

- Al Jasmi, S. (2015). *A Study on Employees Work Motivation and its Effect on their Performance and Business Productivity*. Recuperado de: <https://bspace.buid.ac.ae/bitstream/1234/275/1/90040.pdf>
- Anne, B., (1994). "An Empirical Analysis of the Corporate Control, Tax and Incentive Motivations for Employee Stock Ownership Plans". *Journal of Managerial and Economics*.
- Ascencio, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barajas, J. (2017). *Performance evaluation in the civil service*. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6298/Evaluacion%20del%20Desempeno%20en%20la%20Funcion%20Publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y%202017>
- Basu, S. (2015). *Multidimensionality and Complexity of Role Stress: An Empirical Study of the Public and Private Sector Managers in Kolkata*. Recuperado de: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1815828](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1815828)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Boamah, R. (2015). *The effect of motivation on employees' performance: empirical evidence from the brong ahafo education directorate*. Recuperado de: <http://129.122.16.11/bitstream/123456789/7567/1/Boamah%20Richard.pdf>
- Borman, W., Penner, L., Allen, T. y Motowidlo, S. (2017). *Personality Predictors of Citizenship Performance. International Journal of Selection and Assessment*, Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/227542193_Personality_Predictors_of_Citizenship_Performance.

Boštjančič*, E. y Zala. S. (2018). *The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees*. *Frontiers in Psychology*. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6156250/>

Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2006). *Relaciones Humanas*. México: Vèrtice

Darya, M. (2007). *Backpackers motivations the role of culture and nationality*, *Annals of Tourism Research*

Fauzilah, S., Zaharah, D., Wan, A., Wan, A. y Nur, H. (2015) *Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia*. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30861837/19.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_Effect_of_Motivation_on_Job_Performance.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190929%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190929T015103Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=fa3f04a458a3d92912cdddc7d4645299c90679a0b53fac1e094575344c5a5018

Faysal, S. (2016), *The Impact of Motivation on the Performance of Employees*. Recuperado de: <https://www.grin.com/document/376007>

García, M. (2017). *Cultura organizacional, motivación y la satisfacción A theory of human motivation. laboral del personal de una municipalidad de Ica*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22614>

Gareth, J. y George, J. (2006). *Administración contemporánea* (6ta ed.). México: McGrill-Hill/ Interamericana Editores

Giauque, D. y Varone, F. (2015). *Putting public service motivation into context: a balance between universalism and particularism*. *International Review of Administrative Sciences*. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0020852311399232>

Gutiérrez, A. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20178/Aybar_GYD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Herzberg, F. (1968). *One More Time: How do you Motivate People?* Harvard Business Review.

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana.

Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. Universidad del Bio-Bio – Chicle. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/lagos%20cortes%2c%20victor.pdf>

Manzoor, Q. (2017). *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. *European Journal of Business and Management*. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37474091/265-706-1-PB.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DImpact_of_Employees_Motivation_on_Organi.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-

Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190930%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190930T031656Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=c6a5e2dcd11cca38282202e92e32b757a6a7fb9b60dc591e09a913af7d06434a

Maslow, A. (1946). *Psychological Review*. McGraw-Hill/Interamericana.

Mazurek, S. (2018). *Talent Management*, Free Management Library. Recuperado de <https://managementhelp.org/humanresources/talent-management.htm>

Méndez, C. (2011). *Diseño y Desarrollo al Proceso de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales*. (4ªed.). México. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/324262554/metodologia-de-la-investigacion-carlos-mendez-1-pdf>

Miranda, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29035/Miranda_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mohammed, S. (2016). *Enhancing motivation and work performance of the salespeople: the impact of supervisors' behavior*. Recuperado de: http://www.academicjournals.org/app/webroot/article/article1380552255_chowdhury.pdf

Mohamoud, D. (2015) *The Role of Work Motivation on Employee Performance*. Masters thesis, Universiti Utara Malaysia. Recuperado de: <http://etd.uum.edu.my/1673/>

Mondy, W. (2010). *Human Resource Management* (11th. ed.). México: Pearson Education, Inc.

- Nduka, O. (2016), *Employee motivation and performance*. University of Applied Sciences. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/80992496.pdf>
- Op de Beeck, S. y Hondeghem, A. (2018). *Competency Management in the Public Sector: Three Dimensions of Integration*. Catholic University of Leuven, Belgium. Recuperado de: https://soc.kuleuven.be/io/pubpdf/IO06060041_OpdeBeeckSophie%20_20100407_IRSPM.pdf
- Opu, S. (2015). *Motivation and Work Performance: Complexities in Achieving Good Performance Outcomes; A Study Focusing on Motivation Measures and Improving Workers Performance in Kitgum District Local Government*. Institute of Social Studies, Hague – Netherlands. Recuperado de: <file:///c:/users/toshiba/downloads/stella%20opu%20hre.pdf>
- Keijzers, B. (2016). *Employee Motivation and Performance*. Recuperado de: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=121057>
- Kuranchie-Mensah, E., Amponsah-Tawiah, K. (2016). *Motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana*. Universidad Politécnica de Catalunya. Recuperado de: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188771/1/v09-i02-p0255_1530-8688-1-PB.pdf
- Rabrindra, P. y Lalatenda, L. (2016). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. Sage Journals. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2278533716671630>
- Ritz, A. (2017). *Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government*. International Review of Administrative Sciences. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0020852308099506>
- Robbins, P. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (3ra. Edición). México: Editorial Prentice Hall.

- Robbins, S. (1988). *Administración en el Mundo de Hoy*. México: Editorial Prentice Hall.
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús*, Lima 2018. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Ruiz, R. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Diario la Hora. Recuperado de: <https://lahora.com.ec/loja/noticia/1102129997/gestion-del-talento-humano>
- Salgado, J y Cabal, A. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157659622011000200001&lng=es&tlng=es.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4ª ed.). Lima: Visión Universitaria.
- Santacruz, F. (2015). *Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/3804/1/franciscojaviersantacruzvillegas.2011.pdf>
- Sloman, C., Simmons, J. y Cantrell, S. (2015). *Talent Management Meets the Science of Human Behavior*. Accenture Strategy. Recuperado de: https://www.accenture.com/t20150523T054016_w_/us-en/_acnmedia/Accenture/Conversion-Assets/DotCom/Documents/Global/PDF
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones*. (1ra. Edición) Estados Unidos: Editorial Thomson Learning .
- Valderrama, M. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

- Vásquez, E. (2017). *The paradox between good economic performance and social unrest in Peru: 2000-2015*. Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de: https://www.ibeio.org/full-text_ibeio-seminar_paradox-peru_-draft-paper_vasquez_17nov17_84149.pdf
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*, Recuperado de: http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/viewfile/1119/844/Strategy_6/Accenture-Talent-Management-Meets-Science-Human-Behavior.pdf
- Verbeeten, F, y Spekle, R. (2015). *Management Control, Results-Oriented Culture and Public Sector Performance: Empirical Evidence on New Public Management*. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840615580014>
- Virtanen, P. y Stenvall, J. (2015). *The evolution of public services from co- production to co-creation and beyond: New Public Management's unfinished trajectory?* Recuperado de: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJLPS-03-2014-0002>
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Resource and Personnel Management* (11th. ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Wilska, E. (2017). *Determinants of effective talent management*. Researchgate. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/273514379_determinants_of_effective_talent_management
- Yaw, M. (2015). *An analysis of human resource planning and its effect on organisational effectiveness – a case study of information services department, accra office. Nkrumah University of Science and Technology*. Recuperado de: <http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/4935/1/yaw%20opoku-mensah.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título: Motivación y su influencia en el rendimiento laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS		
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la motivación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la unidad de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Puerto Eten?</p>	<p>La motivación influye positivamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de limpieza pública de la Municipalidad de Puerto Eten, 2019.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Diagnosticar la relación de la motivación en el Rendimiento Laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Puerto Eten, 2019</p>	<p>V.I.: Motivación</p>	<p>1. Motivación 1.1. Objetivos de la Motivación 1.2. Importancia de la Motivación 1.3. Dimensiones de la Motivación 1.4. Teorías de la Motivación</p>	<p>Condiciones de Trabajo</p>	<p>Diseño: No Experimental – Descriptiva - Propositiva</p> <p>Población: 15 Trabajadores.</p> <p>Muestra: 15 Trabajadores.</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p> <p>Métodos De Análisis De Investigación: Estadística descriptiva y el paquete estadístico SPSS</p>		
<p>Problemas Específicas</p> <p>1. ¿Cómo se encuentra el grado de motivación que tienen los colaboradores en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten?</p> <p>2. ¿El rendimiento laboral que tienen los colaboradores en la unidad de limpieza pública, es medible?</p>		<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Analizar qué grado de motivación tienen los colaboradores en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten.</p> <p>2. Determinar el rendimiento laboral que tienen los colaboradores en la Unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital De Puerto Eten.</p>			<p>V.D.: Rendimiento Laboral</p>		<p>1. Rendimiento Laboral 1.1. Dimensiones del Desempeño Laboral 1.2. Variables que afectan el Rendimiento Laboral 1.3. Evaluación del Desempeño Laboral 1.4. Objetivo de la Evaluación del Desempeño en la Administración Pública.</p>	<p>Factores Motivacionales</p>
		<p>Reconocimientos</p>						<p>Satisfacción Laboral</p>
		<p>Clima Laboral</p>						<p>Eficiencia</p>

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE

MOTIVACIÓN

Estimado(a) trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el grado que tiene la Motivación y su influencia en el rendimiento laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019

Nombre y Apellidos: _____		
Edad: _____	Sexo: _____	Grado de Instrucción: _____

Instrucciones: Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. Mucho le agradeceré responda con sinceridad y objetividad.

CONDICIONES DE TRABAJO	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
¿La municipalidad de Puerto Eten se interesa por contar con medidas de seguridad para los trabajadores?					
¿Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor?					
¿El ambiente en donde desarrolla sus labores le resulta agradable y cómodo?					
¿El equipo de protección utilizado en tus labores es el adecuado?					
¿Las condiciones laborales te animan a desempeñarte laboralmente de forma adecuada?					
¿Existe orden y limpieza en su lugar de trabajo?					
FACTORES MOTIVACIONALES	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
¿Te sientes motivado (a) con el sueldo que la Entidad le brinda?					
¿El programa de incentivos de la unidad de limpieza pública reconoce los logros obtenidos?					
¿En tus labores te permiten desarrollar actividades innovadoras?					
¿Eres flexible cuando te otorgan responsabilidades de					

colaboración que no son específicamente de tu puesto?					
¿Te anima a tomar decisiones y asumir la responsabilidad en el trabajo?					
¿En la unidad de limpieza pública de la municipalidad existe integración y comunicación entre los servidores públicos?					
RECONOCIMIENTOS	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
¿Se brindan posibilidades de ascenso para el crecimiento profesional?					
¿Promueven a que los trabajadores de la unidad de limpieza pública alcancen mejores resultados en su evaluación de desempeño?					
¿Crees que tu trabajo es reconocido y apreciado?					
¿Tus opiniones cuentan en tu trabajo?					
¿Has tenido oportunidad en el trabajo para aprender y crecer?					
¿Son reconocidas las metas en la unidad de limpieza pública mediante reconocimientos?					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE
RENDIMIENTO LABORAL

Estimado(a) trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el grado que tiene la Motivación y su influencia en el rendimiento laboral en la unidad de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019

Nombre y Apellidos:		
Edad: _____	Sexo: _____	Grado de Instrucción: _____

Instrucciones: Marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. Mucho le agradeceré responda con sinceridad y objetividad.

SATISFACCIÓN LABORAL	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
¿Se ofrece una remuneración equilibrada acorde al puesto de trabajo en la unidad de limpieza pública?					
¿Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la municipalidad distrital de Puerto Eten institución?					
¿Se informa de las nuevas políticas que involucran su trabajo?					
¿Se comunica con anticipación la rotación de los trabajadores en la unidad de limpieza pública?					
CLIMA LABORAL	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
¿El personal directivo de la unidad de limpieza pública son personas con quienes se puede comunicar oportunamente?					
¿Existe trato de gran igualdad, compañerismo y respeto entre colaboradores?					
¿El sub gerente de limpieza pública está capacitado para dirigir el área correspondiente, cuenta con la experiencia para realizar su trabajo y establecer metas?					

EFICIENCIA	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
¿El servicio brindado por la unidad de limpieza pública a la ciudadanía es con eficiencia?					
¿En la municipalidad de Puerto Eten existe la posibilidad de expresar tus ideas y desarrollarse en forma personal y profesional?					
¿Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores?					
¿Se respetan los valores éticos en la municipalidad distrital de Puerto Eten?					
¿Considera que el trabajo administrativo de la unidad de limpieza pública es de alta calidad?					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: GONZALEZ SOTO VICTOR AUGUSTO
- 1.2. Grado académico que ostenta: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
- 1.3. Institución donde trabaja: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
- 1.4. Experiencia laboral (años): 25 años
- 1.5. Título de la tesis: PROYUDICIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE LIMPieza PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE PUEBLO CIELO
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: JOSE LUIS SOSA ALCANTARA
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: ENCUESTARIO RENDIMIENTO LABORAL Y PROYUDICIÓN

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (s) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				>
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (s) para mejorar la gestión educativa.																				<
7. CONSISTENCIA	Basado (s) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (s) para la investigación.																				<
TOTAL																					90

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PODE SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de octubre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16421093



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: OYOLA CORTEZ HUGO MITOMI
- 1.2. Grado académico que ostenta : MAESTRO EN GESTION PÚBLICA
- 1.3. Institución donde trabaja : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 18 AÑOS
- 1.5. Título de la tesis : MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE PUERTO ETEN
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : JOSE LUIS SOSA ALCONTE
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO RENDIMIENTO LABORAL Y MOTIVACIÓN

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																				X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos técnicos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																					95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PUEDA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de octubre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO

ONI: 96408554



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: RUIZ PÉREZ AURELIO
 1.2. Grado académico que ostenta: DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
 1.3. Institución donde trabaja: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - FILIAL CHICLAYO
 1.4. Experiencia laboral (años): 20
 1.5. Título de la tesis: MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIDAD DE LIMPIEZA PUBLICA DE CA. MUNICIPAL DE PUNTA ETEEN - 2019
 1.6. Nombre del autor de la tesis: JOSÉ LUIS JOSA ALCÁNTARA
 1.7. Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO RENDIMIENTO LABORAL Y MOTIVACIÓN

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																			X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X	
TOTAL																				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PUEDE SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de octubre del 2019


FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 16545294

PROPUESTA

PROPUESTA APLICAR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO ETEN

Dentro de la presente tesis de investigación se puede llegar a determinar la falta de interés por el titular del pliego y de la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, en motivar al personal de la unidad de limpieza pública, por lo que he creído conveniente realizar tres propuestas a fin de que se puedan aplicar al personal de la unidad de limpieza pública. Sin embargo es necesario precisar que la satisfacción laboral y el entusiasmo con el que realizan sus tareas los empleados son factores decisivos para la institución. La buena o mala predisposición de las personas influye de forma directa en la calidad de los servicios, es decir motivar implica implementar mecanismos para satisfacer las aspiraciones y los intereses particulares, con el fin de dirigir a las personas hacia un objetivo. En efecto sé debe ser creativo para implementar estrategias efectivas de motivación laboral. Es así que, el bienestar de tu equipo se traduce en más productividad.

Es por eso que se propone lo siguiente:

- 1.- Incentivar a todo el personal de la unidad de limpieza pública, con descansos personales remunerados por los logros destacados que hayan realizado mensualmente.
- 2.- Otorgarles resoluciones municipales de reconocimientos como el trabajador del mes por el cumplimiento de las labores encomendadas y por no tener queja de ninguna otra índole.
- 3.- Otorgarles un aliciente económico como reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo (alimentos)

1.1. Incentivar a todo el personal de la unidad de limpieza pública de la municipalidad Distrital de Puerto Eten con descansos personales remunerados por los logros destacados que hayan realizado mensualmente.

Como ya lo he señalado existe poco interés por parte del titular del pliego y de la alta dirección de la municipalidad distrital de Puerto Eten, en fortalecer la motivación de los trabajadores de la unidad de limpieza pública a fin de que tengan un buen rendimiento laboral dentro de sus labores cotidianas que realizan como es el recojo de residuos sólidos, barrido de calles, y del personal que realiza el recojo en el camión recolector de todo el distrito, incentivándolos con descansos remunerados de uno a dos días durante el mes siempre y cuando reúnan las siguientes características :

- Ingresar puntualmente al centro de labores y no tener inasistencias
- Realizar correctamente la limpieza del área asignada dentro del tiempo establecido
- Usar los implementos de bioseguridad entregados por la municipalidad (Guantes, casco, máscaras, botas, ropa de trabajo
- No registrar ninguna queja por el servicio brindado ni de ninguna otra índole

1.2.- Otorgarles resoluciones municipales de reconocimientos como el trabajador del mes por el cumplimiento de las labores encomendadas y por no tener queja de ninguna otra índole.

Como ya se ha señalado no existe ningún interés por parte del titular del pliego ni de la alta dirección en brindar ningún tipo de motivación al personal de la unidad de limpieza pública a fin de motivar su rendimiento laboral, razón por la cual se propone que se les otorgue resoluciones municipales de reconocimiento y felicitaciones por el trabajo que realizan como lo hacen algunas instituciones privadas o públicas destacando al trabajador del mes o hacerle entrega de dicho reconocimiento en fechas importantes como es el día del trabajador , este reconocimiento se establecería de forma mensual como una forma de reconocer y darle la importancia respectiva al trabajo que realizan cotidianamente.

Así mismo se propone que se le reconozca y felicite al trabajador que no tenga queja alguna por el servicio que presta a la población, ni por ninguna otra índole, reconocimientos que servirían para hacer que cada trabajador de las diferentes áreas se motive a tener un mejor desempeño laboral y pueda brindar un mejor servicio y atención a la población, así como fomentar el compañerismo, respeto y armonía dentro de dicha unidad.

1.3.- Otorgarles un aliciente económico como reconocimiento por el cumplimiento de su trabajo (como alimentos)

Otra de las propuestas que se plantea a fin de motivar el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Puerto Eten, son los incentivos económicos, si bien es cierto las municipalidades no cuentan con una partida presupuestal para este tipo de incentivos, también es cierto que el sistema siaf dentro de uno de sus rubros establece una partida presupuestal de compra de alimentos por lo que se propondría que se comprometiera un monto de S/200 Soles cada tres meses que serviría para otorgar estos incentivos económicos a los trabajadores de la unidad de limpieza pública como reconocimiento a la

labor cotidiana que realizan, labor que es muy sacrificada he importante pues de ellos depende la limpieza y ornato de un distrito, sin embargo este aliciente económico se debería otorgar a los trabajadores de la unidad de limpieza pública que cumplan las dos propuestas señaladas anteriormente, por lo que se le sugiere al titular del pliego y a la alta dirección coordinar este tipo de incentivo con el área de presupuesto a fin de que se pueda otorgar el monto de S/ 200 Soles cada tres meses.

La aplicación de estas tres propuestas conllevaría a que los trabajadores de la unidad de limpieza pública de la municipalidad distrital de Puerto Eten, tengan una mayor motivación en su rendimiento labora en el trabajo que realizan pues se estaría reconociendo de diferentes maneras la labor que realizan, además de permitir un ambiente de paz y armonía entre los trabajadores y la alta dirección de la municipalidad.

Tabla 9

Estadística aplicar según Propuesta para mejorar el rendimiento laboral en la Unidad de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten

	Descanso remunerados de un día o dos por logros destacados mensualmente	Resoluciones de reconocimiento y de felicitaciones por su trabajo en fechas importantes	Incentivo económico de S/200.00 Soles por el cumplimiento de las dos primeras propuestas cumplidas
Costo	0.00	0.00	S/800.00 Soles, al año
Días - Mes	1- 2 días	En forma mensual, o en fechas importantes	Cada tres meses a razón de S/200 Soles Trimestral
Fecha otorgada	Durante el mes de trabajo	Mensual	Trimestral
Fuente de Financiamiento	Planilla de pago	Ninguno	Clasificador 2.2 ,Sistema Siaf-SP Apoyo Alimentario

Fuente: Elaboración propia

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

Creado el 19 de Diciembre de 1906 - Según Ley N° 448
AV. SAN MARTÍN N° 126

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO EXPIDE
LA SIGUIENTE:

AUTORIZACION

Visto la solicitud presentada por el Abogado **Sosa Alcantara José Luis**,
maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo" donde solicita aplicar su proyecto de
tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al Abogado.

Sosa Alcantara José Luis

Aplicar el Proyecto de Tesis Titulado "Motivación y su Influencia en el
Rendimiento Laboral en la Unidad de Limpieza Pública de la Municipalidad
Distrital de Puerto Eten, 2019"

Puerto Eten 3 de octubre del 2019

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

Ewerton Pizarro Díaz Periche
ALCALDE

¡Eten Puerto, avanza contigo!

