



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Recreación laboral y su relación con la motivación de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Carabamba Año – 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor

Arroyo Benites, Einor Jhosimar

Asesora metodóloga

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka

Asesora especialista

Dra. Romero Vásquez, Cecilia

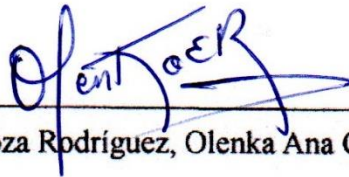
Línea de investigación

Gestión de Organizaciones

Trujillo – Perú

(2018)

Página del jurado



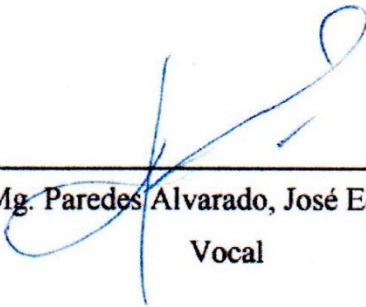
Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine

Presidenta



Dra. Romero Vásquez, Nancy Cecilia del Pilar

Secretaria



Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo

Vocal

Dedicatoria

A mi Dios quien fue el que estuvo presente a lo largo de mi vida, sin dejarme caer y ahora permitirme lograr mis objetivos.

La presente investigación va dedicada a mis padres quienes fueron el pilar fundamental, guiándome en toda mi carrera universitaria, para poder terminar con éxitos mi carrera y ser un gran profesional.

A mis hermanos quienes siempre estuvieron ahí, apoyándome en las buenas y en las malas. Con la finalidad de terminar mi carrera universitaria.

Agradecimiento

Ante todo primero agradezco a Dios por ser el quien me supo guiar en toda mi vida universitaria, quien nunca me fallo a pesar de todas las dificultades que tuve, porque Siempre estuvo ahí presente sin dejar que flaquee durante mi vida universitaria.

A mis padres por sus consejos, y su incondicional apoyo en toda mi carrera universitaria.

A mis amigos, quienes me apoyaron en el transcurso de mi carrera y poder terminar con éxito mi tesis.

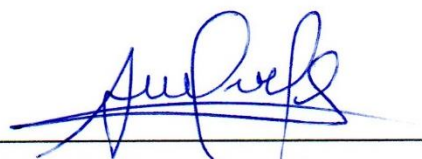
A mis profesores: Olenka, Espinoza, Ximena Alvares y Cecilia Romero, quienes me apoyaron en mi proyecto y desarrollo de mi tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Einor Jhosimar Arroyo Benites, con DNI 70092389, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2018.



Einor Jhosimar Arroyo Benites

DNI: 70092389

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Recreación laboral y su relación con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabamba Año – 2018”, la cual tiene como finalidad Determinar la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Declaración de autenticidad.....	iv
Presentación.....	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción	11
1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación.....	21
1.6 Hipótesis.....	21
1.7. Objetivos	21
II. Método	24
2.1. Diseño de la investigación	24
2.2. Variables y operacionalización de variables	25
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Métodos de análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos	27
III. Resultados.....	29
IV Discusión.....	36
V Conclusiones.....	40
VI Recomendaciones.....	43
VII. Referencias.....	45
 Anexos.....	

Resumen

La presente investigación tuvo por finalidad, determinar la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018, siendo un estudio correlacional con diseño no experimental de corte transversal, compuesta por una población de 54 trabajadores, así mismo siendo la misma muestra para determinar esta investigación, la cual se aplicó una técnica de investigación llamada encuesta y como instrumento el cuestionario aplicado a cada trabajador. Los resultados obtenidos manifestaron que si hay relación positiva entre ambas variables ya que el valor lo $P= 0.000$ indicando que la relación es altamente significativa. Concluyendo que si existe relación positiva entre recreación laboral y motivación, confirmándose la hipótesis. La cual se concluye que la realización de actividades de recreación laboral permite que el trabajador se motive mejor pese a otros factores

Palabras Clave: Recreación laboral, motivación, ocio laboral, tiempo libre y actividades recreativas

Abstract

The present investigation was purpose determine the relationship between labor recreation and the motivation of the workers of the district municipality of carabamba 2018” being a correlational study with a non-experimental cross-sectional design, composed of a population of 54 workers, being the same sample to determine this research, which was applied a research technique called survey and as an instrument the questionnaire applied to each worker. The results obtained showed that if there is a positive relationshipbetween both variables since the value $p=000$ indicating that the realation is highly significant. Concluding that if there is a positive relationship between work recreation and motivation, confirming the hypothesis. Which concludes that the realization of recreational activities allows the worker to be motivated better, despite other factors,

Keywords: work recreation, motivation, work leisure, free time, recreational activities

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad la recreación laboral y la motivación, vienen siendo dos aspectos claves para la vida diaria del trabajador por lo que hoy en día el trabajo se está volviendo muy acelerado debido a compromisos y responsabilidades que se tiene que cumplir dentro o fuera del hogar como también en el centro de trabajo lo que hace que el trabajador se sienta agotado y desmotivado para realizar sus distintas labores. (Gestión, 2015)

Por otro lado la motivación tiene en la recreación un aliado importante debido a que la práctica de estas actividades hace que el trabajador tenga una actitud diferente en el trabajo, ya que va a permitir que el trabajador tenga un estado mental libre de conflictos, por ende motivado para realizar sus actividades dentro de la empresa.

A nivel internacional el 53 % de las organizaciones viene trabajando este tema en diferentes organizaciones privadas y públicas, tal es el caso de Venezuela y Cota rica que ahora están dando mucho énfasis en la recreación laboral para mantener motivado al trabajador; ya que depende de ello la productividad de la empresa, lo que busca la recreación es disfrutar del tiempo libre, así mismo relacionarse más con sus compañeros mejorando las relaciones laborales, generando que la integración entre empleados se fortalezca, repercutiendo en un trabajador motivado con ganas dar el 100% de esfuerzo para realizar sus labores de la mejor manera y alcanzar sus objetivos en su centro de trabajo. (INCRET, 2016)

Por otro lado en el Perú, Agencia Peruana De Cooperación Internacional (APCI) en el plan de bienestar social de los trabajadores 2017 señala que el propósito es generar estrategias y emprender acciones orientadas a fomentar la participación de los trabajadores en actividades de salud, culturales, sociales, deportivas recreativas y de convivencia armonía contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida. Así mismo busca desarrollar acciones de motivación a través de talleres de integración orientados a mejorar la comunicación efectiva entre colaboradores. Lo que se busca con la recreación laboral es que el colaborador se sienta motivado y trabaje bien dentro de la organización.

Sin embargo en la Municipalidad de Carabamba se observó que la práctica de actividades recreativas no es muy frecuente, así como también se pudo apreciar que los trabajadores por lo general se ven agotados, cansados, con poco ánimo de trabajar. Preguntando a los jefes inmediatos de algunos de los trabajadores manifestaron que la práctica de actividades recreativas para mantener al trabajador motivado no se da; debido a que les genera más un gasto que un beneficio para los trabajadores, como para la organización; sin saber que es todo lo contrario.

Por último, en una entrevista hecha al gerente municipal de la Municipalidad del distrito de Carabamba, mencionó que el problema que existe actualmente en dicha institución es: Poco interés a las actividades recreativas laborales, ya que no suelen realizarlas de manera continua, lo hacen una o dos veces por trimestre y solamente realizan una sola actividad siendo esta el futbol, la cual no integra a todos los trabajadores, solo a una parte de ellos.

Por otro lado menciono también que la baja motivación del personal, es debido al arduo trabajo que realizan, generando estrés, cansancio que se ve reflejado en cada uno de los trabajadores generando de esta manera una baja motivación para realizar sus labores en dicha institución.

Es por ello que se está investigando, ¿cuál es la relación que existe entre la recreación laboral con motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba?, Para lo cual también se pretende investigar:

¿Cuál es la opinión frente a las actividades de recreación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba?

¿Cuál es el nivel de motivación de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba?

¿Cuál es la relación que existe entre ocio laboral y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba?

¿Cuál es la relación que existe entre tiempo libre y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba?

¿Cuál es la relación que existe entre las actividades recreativas y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba?

1.2 Trabajos previos

Según Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012) en su tesis, cuyo objetivo principal fue describir los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano para apoyar en el diseño de efectivos sistemas de compensaciones y de puestos de trabajo y contribuir a mejorar su desempeño laboral, utilizando un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo de diseño transaccional no experimental, utilizo como instrumento de investigación el Cuestionario de Motivación a 168 funcionarios, llego a la conclusión: Los principales factores motivacionales internos son el poder y el reconocimiento y los externos son la promoción y el salario siendo estos los que influyen en desempeño de los funcionarios del sector bancario peruano.

Por otro lado, Castillo (2014) en su tesis, tuvo como objetivo principal: analizar la relación entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, utilizando un estudio correlacional de diseño no experimental de corte transversal, aplico una encuesta a 100 trabajadores, en la cual llego a la conclusión: que si existe relación significativa como también positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Asimismo, Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Según Peña (2015) en su tesis, cuyo objetivo principal fue describir la importancia de la correcta gestión de la motivación laboral en las organizaciones actuales, utilizando un estudio teórico descriptivo de diseño no experimental de corte transversal, aplicando una encuesta a 880 elementos seleccionados de forma probabilística, llego a la conclusión: Que en la actualidad los factores de motivación han variado, ahora el objetivo para las empresas ya no debe ser plantearse un factor motivador económico a los trabajadores, más bien plantearse como meta otros factores motivadores que ayuden al buen desempeño en el trabajo; tales como tener un clima laboral agradable, la formación continua, el reconocimiento, la práctica de actividades recreativas, entre otros siendo estos factores que ayudan a mantener positivamente motivado al trabajador.

Según Naori (2013) en su artículo científico: incidencia de un programa de recreación laboral en el estrés de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers, utilizo un estudio cuantitativo correlacional cuasi.experimental, encuestando a 18 trabajadores de la empresa llego a la siguiente conclusión: que realizar continuamente actividades recreativas y el buen uso del tiempo libre, permite la disminución de estrés, y que el beneficio en si es que el trabajador tenga un estado mental bueno y cambie de una actitud mala a una positiva al retornar a sus labores.

Sin embargo, García (2014) en su tesis: Influencia de las actividades físico recreativas en la conducta de los internos del proyecto Victoria de San Pedro Sula, para obtener el título de maestría en educación física de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán Honduras, utilizo un estudio cualitativo, descriptivo de diseño complementario, técnica de estudios fue la encuesta a 35 internos, siendo su objetivo principal: conocer el impacto que tiene un programa de actividad físico recreativas en la ocupación del tiempo libre y en la mejora de la conducta de los internos del proyecto Victoria de San Pedro Sula. La cual concluye que: Al participar en el programa de actividades físicas y recreativas los internos del proyecto Victoria perciben que han tenido cambios en sus sentimientos y actitudes, por lo que se sienten menos depresivos, menos frustrados en la vida en el internado, menos irritables, menos cansados, más satisfechos, menos ansiosos, mejor capacidad de relajación para dormir, mejor autoconfianza y el control de sus relaciones sociales. Mediante la observación realizada durante la aplicación del programa se ha constatado que el grupo de internos se ve más capacitado mentalmente, más alegre, más integrados como grupo, aprovechan su tiempo libre y son más participativos

Carazo y Chaves (2015) tuvo como objetivo, realizar actividades recreativas para eliminar el estrés de los trabajadores en el trabajo, dentro de este artículo se utilizó un estudio descriptivo explicativo de diversas opiniones, para lo cual se llegó a la conclusión: Que al realizar actividades recreativas (ejercicios, deporte) dentro o fuera de la institución donde se trabaja es muy eficaz, ya que acondiciona físicamente al trabajador por lo que disminuye los niveles de estrés debido a la gran carga laboral a la que

están sometidos; por ende mejorar la calidad de vida, evidenciándose en una mejora la productividad de las organizaciones.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Recreación laboral

1.3.1.1. Definiciones

Se refiere a las actividades de integración que se realizan dentro del tiempo libre que tiene cada trabajador, individual o grupal, haciendo que el trabajador se sienta a gusto con dichas actividades. El objetivo de dichas actividades recreativas es hacer que el trabajador se distraiga, salga de la rutina participando en diferentes actividades realizadas por la organización de esta manera conseguir un buen descanso para que de esta manera trabajador se sienta feliz y motivado renovado para volver a realizar sus labores. (Dionielvy, 2011, p. 41)

La recreación es vista como una punto principal para mantener una buena y excelente salud, el recrearse permite mantener a la mente y al cuerpo activo y renovado, necesaria para tener desempeño dentro de la institución donde se labora. (Llanga, 2013, p. 42)

La recreación es un instrumento que busca incrementar la productividad de las organizaciones como también la moral de los trabajadores, ya que a través de ello hace que el trabajador desarrolle mejor sus habilidades porque va a tener una mente relajada, con ganas de regresar al trabajo y cumplir con sus objetivos tanto personales como laborales contribuye también al desarrollo de la organización (Morales, 1990)

Muchas organizaciones están enfocándose en la recreación laboral ya que permite a los empleados trabajar más en equipo por ende llegar a sus objetivos, es por ello que hoy en día se ha vuelto un derecho del hombre dentro de las organizaciones (Busch, 1975, p. 46).

La recreación laboral desarrolla y fomenta las actividades recreativas en las organizaciones con el fin de que el empleado se, relajen, se sientan bien, por lo tanto, sean más productivos en el trabajo. (Chaverri, 2009)

1.3.1.2. Beneficios de la recreación

La recreación cuenta con muchos beneficios para el desarrollo de la persona, para los cuales mencionaremos los más importantes a continuación:

En el área física; facilita el desarrollo del área motora, además reduce el sedentarismo y contribuye en el mejoramiento de la actividad física, elimina los malos hábitos, ayuda a reducir trastornos de sueño y estimula a que uno esté más activo para realizar diferentes tareas.

Por otro lado en el área emocional; hace que la persona se sienta bien consigo misma, contribuyendo de esta manera a la realización personal; disminuye la ansiedad y la depresión; proporciona relajamiento, paz, tranquilidad, diversión, entretenimiento, mejora el estado de ánimo por ende uno se siente más motivado.

Por otra parte en el área intelectual; ayuda a que el trabajador aprenda más rápido cualquier tarea, permite que el trabajador sea más creativo, expresarse con los demás, colabora al desarrollo del lenguaje corporal y permite que el trabajador tenga una mayor concentración en su trabajo.

Por último en el área social; permite que el trabajador se relacione con sus compañeros de trabajo, generando de esta manera una amistad entre colaboradores, fortaleciendo de esta manera el trabajo en equipo y mejorando el clima laboral dentro de la institución. (Muñoz, 2015)

1.3.1.3. Dimensiones de recreación laboral

El ocio, se refiere al uso de nuestro tiempo de manera razonable, en actividades culturales, de deporte, de recreación, artes entre otras. Son actividades que permiten el desarrollo de todo el potencial del ser humano en su trabajo.

Tiempo libre, se refiere a las hora de no trabajo en el que el trabajador está libre pero no utiliza ese tiempo de manera razonable. (Gerlero, 2006, p.49)

El ocio, busca que el trabajador se distraiga y divierta realizando actividades como: leer un libro, revistas, buscar información relevante para el trabajo, relacionarse con su equipo de trabajo, disfrutar con ellos. Actividad que

se realiza con la finalidad de disminuir los niveles de estrés, aumentar el bienestar y mejorar la satisfacción en el trabajador.

Tiempo libre, Se refiere lapso de tiempo y al uso adecuado de éste, para que el trabajador descanse, para relacionarse e integrarse en el centro de trabajo, logrando el disfrute de su tiempo libre cuando no se trabaja.

Las actividades recreativas saludables; Esparcimiento, comprende actividades como paseos, excursiones que no requieran un adiestramiento especial más bien que le guste al participante. Además se encuentran Las visitas culturales, como visitas a lugares turísticos (museos, iglesias, ruinas, zonas arqueológicas). También hay Sitios naturales, como ir al campo, lagunas, playas; observar y disfrutar de la naturaleza en todo su esplendor. También se encuentran las Actividades deportivas, como jugar futbol, vóley, basquetbol entre otros deportes. Finalmente la Asistencia a acontecimientos programados, exposiciones, concursos, festividades entre otros. Todas estas actividades se realizan con la finalidad de que el trabajador se integre, relaje, distraiga y llegue a la organización con una nueva actitud. (Dionielvy, 2011, p. 44)

Dichas actividades buscan que el trabajador cambie sus actitudes, se sientan más contentos, que se sientan menos agobiados, menos cansados de esta forma genera también el fortalecimiento de la mentalidad del trabajador así mismo busca mejor el trabajar en equipo y mejorar la calidad de vida laboral del trabajador.

1.3.2. Motivación laboral

1.3.2.1. Definiciones

La motivación se basa en el afán de dar un poco más de esfuerzo para lograr los objetivos de la organización, trabajando de manera integrada, con energía y esfuerzo, con la finalidad de satisfacer alguna necesidad individual. (Robbins, 2000, p. 123)

Es estado interno que activa o dirige a las personas a que realicemos una conducta hacia un determinado medio para satisfacer una necesidad, en otras

palabras, es esa sensación que nos lleva a actuar cuando queremos lograr algo. (Chiavenato, 2001, p. 68).

La motivación se basa en impulsos que hacen que la persona realice determinadas acciones para insistir en ellas en su culminación. Es decir, es la voluntad de hacer el máximo esfuerzo para lograr las metas de la organización. (William, Werther y Davis, 2000, p.290)

Coincidiendo con dichos autores la motivación es un factor que permite a los empleados trabajar a gusto, feliz en su centro de trabajo, haciendo de esta manera que la organización cumpla con los objetivos trazados ya que todos los empleados se van a comprometer a cumplir sus metas no por obligación si no por voluntad propia.

1.3.2.2. Dimensiones de la motivación

1.3.2.2.1 Motivación intrínseca

Se refiere a que uno se motiva por el gusto que tiene hacia su trabajo no necesita ser castigado ni recibir algo a cambio para motivarse a trabajar.

Hace referencia a que dicha motivación se da cuando uno trabaja y se siente a gusto con lo que hace dentro de su trabajo. (Chiavenato, 2001)

1.3.2.2.2 Motivación extrínseca

“La persona no se encuentra motivada si no recibe algún beneficio, no le interesa la actividad que realiza y solo le importa aquello que les reditúa”. (Woolfolk, 2006, p. 351)

Se refiere a que uno realiza su trabajo de la mejor manera si recibe algún incentivo o recompensa mientras tanto no. (Chiavenato, 2001)

1.3.2.3. Teoría De La Motivación

1.3.2.3.1 Teoría De Las Necesidades De Maslow

Chiavenato (2001) manifiesta que: Maslow considera a la motivación en base a una pirámide o jerarquía de cinco necesidades a las que las divide en necesidades primarias y necesidades secundarias. (p. 68)

Necesidades primarias:

Según Chiavenato (2001) Señala:

En primer lugar, las necesidades fisiológicas, son necesidades básicas para que la persona pueda sobrevivir, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc. En segundo lugar habla sobre la necesidad de la seguridad, que se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor. (p.68)

Necesidades secundarias:

Según Chiavenato (2001) afirma:

Que, la necesidad de sociales, donde la persona tiene la necesidad de relacionarse integrarse dentro del equipo de trabajo, sentirse uno mismo requerido. En cuarto lugar nos habla de la necesidad de la autoestima, que se basa en el reconocimiento de los demás por el buen trabajo, de lo contrario se trunca los esfuerzos causando desmotivación en el trabajador. Por último la necesidad de la autorrealización, se refiere al Desarrollo del máximo el potencial de cada uno y llegar a ser lo que uno se ha propuesto como meta, llegar al éxito por ende lograr la prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota. (p. 68)

Por otro lado siguiendo con las teorías de la motivación referente a las necesidades de Maslow:

Marcano (2003) señala: Las necesidades planteadas por Maslow, se organizan mediante una jerarquía de necesidades basadas en la pirámide que el mismo autor ha planteado. (p.115)

Según Marcano (2003) afirma que:

Las necesidades fisiológicas: En el ámbito laboral se refiere a que la persona básicamente se encuentra motivado, si percibe una buena remuneración

dentro de su trabajo, como también si en su centro de labores se encuentra seguro, si su lugar de trabajo se encuentra en óptimas condiciones.

las necesidades de seguridad: hacen referencia a la protección del empleado, como tener un empleo estable y una protección económica, así como también tener comodidad, y sentirse libre de todo peligro, en las tareas que realiza.

Por otro lado, en la necesidades de afiliación: señala que es todo aquello que lleva a la persona a buscar sociabilizar con sus demás compañeros, sentirse parte del equipo de trabajo en donde se busca el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo.

Como también, las necesidades de reconocimiento: hace alusión a que los trabajadores buscan el respeto, el reconocimiento por sus logre que hacen dentro de la organización, generando en ellos mayo confianza y elevando su autoestima.

Por ultimo las, necesidad de autorrealización: en esta necesidad se refiere a que le colaborador busca el crecimiento y lograr cumplir con todas sus metas proyectadas, por ende sentirse feliz y contento por cumplirlas. (p. 116)

La persona se siente motivada a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar; a medida que se cumplan con las necesidades de los trabajadores según la pirámide de MASLOW el trabajador va a estar más motivado por ende va a trabajar de la mejor manera. (Chiavenato, 2001, p. 68)

1.3.2.3.2 Teoría X y Y.

De acuerdo con el autor nos hace referencia a que la teoría X, son los empleados que son irresponsables y que necesitan quien los esté supervisando para hacer su trabajo si no, no lo hacen, en cambio en la teoría Y, son los trabajadores que realmente están comprometido son responsables, les gusta su trabajo y cumplen los objetivos trazados por la institución que están trabajando (Robbins, 2000, p. 492)

El éxito depende más de la buena administración de los recursos humanos, alegando que no hay que descuidar el factor humano ya que es indispensable en toda organización pública o privada. (Chiavenato, 2001, p. 60)

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba año 2018?

1.5 Justificación

El presente trabajo de investigación es conveniente porque realiza un estudio de como la recreación laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores dentro de su centro de trabajo, ya que dicha investigación tiene como fin mejorar las conductas frente a los empleados.

Tiene relevancia social ya que permitirá bajar el ausentismo de los trabajadores elevando así la productividad y mejorando sustancialmente la motivación de los trabajadores dentro de la organización.

Por ultimo también tiene implicancias prácticas porque, evaluando estos dos factores puede ser una alternativa de solución para la organización, mejorando de una y otra manera el desempeño laboral por ende el cumplimiento de los objetivos.

1.6 Hipótesis

Existe relación positiva entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018.

1.7.2. Objetivo específico

- O1. Analizar la opinión frente a las actividades de recreación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018
- O2. Identificar el nivel de motivación de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018

- O3. Determinar la relación que existe entre ocio laboral y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018
- O4. Determinar la relación que existe entre tiempo libre y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018
- O5. Determinar la relación que existe entre las actividades recreativas y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad 2018.

II. MÉTODO

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

Diseño no experimental:

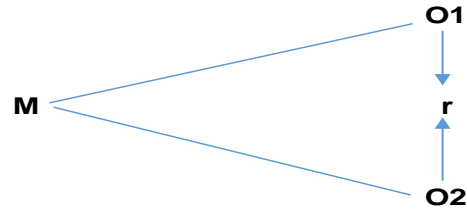
“los datos fueron obtenidos directamente del objeto de estudio sin ser modificados o alterados. Se observó los fenómenos para luego analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

Transversal:

“Se realizó en un tiempo determinado, esta información fue recopilada de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba” (Hernández et al., 2014, p.154).

Correlacional:

“En este trabajo se investigó de qué manera se relacionan las variables de recreación laboral y motivación. La información fue recolectada directamente de la Municipalidad Distrital de Carabamba” (Hernández et al., 2014, p.157).



M = Muestra

O1 = Variable Recreación Laboral

O2 = Variable Motivación laboral

r = Relación de ambas variables

2.2. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: Recreación laboral

Variable 2: Motivación laboral.

Operacionalización de variables					
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
recreación laboral	Dioniely (2011) “Es una actividad de aceptación social, que se lleva a cabo durante el tiempo libre, ya sea individual o colectivamente, que es libre y placentera, y no se requiere de otro beneficio más allá que el de haber participado en ella”. (p. 41)	La variable se medirá mediante un cuestionario, de elaboración propia, para conocer qué tipo de actividades recreativas se realizan dentro de la organización.	Ocio laboral	Diversión Bienestar Satisfacción	Ordinal
			Tiempo libre	Descanso Integración	
			Actividades recreativas	Trabajo en equipo Calidad de vida laboral	
Motivación laboral	Chiavenato (2001) señala que: “Es estado interno que activa o dirige a las personas a que realicemos una conducta hacia un determinado medio para satisfacer una necesidad, en otras palabras, es esa sensación que nos lleva a actuar cuando queremos lograr algo”. (p. 68).	La variable se medirá mediante un cuestionario MbM validado por Marshall sashkin (1998)	Motivación extrínseca	necesidades de seguridad	Ordinal
			Motivación intrínseca	necesidades sociales necesidad de autoestima necesidad de autorrealización	

Nota: Las dimensiones de la variable recreación laboral se basan en el artículo científico de Dionelvy (2011) al igual que los indicadores, para medir dicha variable se utilizó un cuestionario de elaboración propia. Por otro lado las dimensiones de la variable motivación laboral basan en la teoría de Chiavenato (2001), los indicadores fueron adaptados por el autor del cuestionario sobre la pirámide de necesidades de Maslow, Marshall Sashkin (1998)

2.3. Población y muestra

Población.

Constituida por 54 empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Carabamba 2018

Muestra.-

Se consideró una población muestral de (54 trabajadores) y se trabajó con toda esa población. (Hernández et al., 2014, p.174).

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

2.4.1. Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Recreación Laboral	Encuesta	Cuestionario (anexo)
Motivación Laboral	Encuesta	Cuestionario (anexo)

2.4.3. Validez:

“Es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir. La validación se dio a través de juicio de expertos donde participaron dos especialistas de la línea de investigación y una metodóloga” (Hernández et al., 2014, p.197).

2.4.4. Confiabilidad: la confiabilidad del instrumento de recreación laboral según el coeficiente de alfa de crombach cuyo valor fue 0.871 indica que la información que se va a obtener de este instrumento es confiable (Anexo 10) y la confiabilidad del instrumento de motivación laboral, según el coeficiente de alfa de crombach es de 0.935 lo cual indica que el instrumento también es confiable (Anexo 11).

2.5. Métodos de análisis de datos

Los resultados se analizaron en base a medidas de tendencia y tablas las cuales serán descritos para poder cumplir con los objetivos de la investigación.

Se utilizó como estadístico inferencial; la correlación de rho Spearman, usando el programa Excel y SPSS.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se llevó a cabo con transparencia dentro del marco de normas APA, principios y valores morales y del uso de medios lícitos y permitidos.

III. RESULTADOS

III. Resultados

Objetivo 1. Analizar la opinión frente a las actividades de recreación laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018

Tabla 3.1

Opinión Frente a las Actividades Recreativas

Niveles	N° De Trabajadores	Porcentaje
Muy Mala	1	1.9%
Mala	9	16.7%
Regular	23	42.6%
Buena	16	29.6%
Muy Buena	5	9.3%
TOTAL	54	100%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a 54 trabajadores.

En la tabla 3.1 se dio como resultados que 42.6% del total de encuestados mencionaron que la opinión frente a las actividades recreativas que tienen los colaboradores de la Municipalidad de Carabamba es Regular mientras que 29.6% de los trabajadores opinan que las actividades recreativas en el centro de labores es buena.

O2. Identificar el nivel de motivación de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018

Tabla 3.2

Nivel De Motivación

Niveles	N° De Trabajadores	Porcentaje
Muy Baja	1	1.9%
Baja	3	5.6%
Media	26	48.1%
Alta	20	37%
Muy Alta	4	7.4%
Total	54	100%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a 54 trabajadores.

En la Tabla 3.2, se dio como resultados que del total de encuestados el 48.1% de los trabajadores de la municipalidad de Carabamba se encuentran en un nivel de Motivación Medio mientras que el 37% están en un nivel de Motivación muy alto.

O3. Determinar la relación que existe entre ocio laboral y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018.

Tabla 3.3

Relación entre ocio laboral y motivación laboral

Correlaciones		Ocio Laboral	Motivación Laboral	
Rho de Spearman	Ocio. Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.206
		Sig. (bilateral)		.135
		N	54	54
	Motivación. Laboral	Coefficiente de correlación	.206	1.000
		Sig. (bilateral)	.135	
		N	54	54

Nota: La correlación no es significativa en el nivel 0,206

La tabla 3.3, representada por la correlación Rho de Spearman, entre ocio laboral y la motivación, dio como resultado una relación de 0.206, lo que indica que no hay relación entre ambas variables ya que el valor $P=0.135$ indicando que la relación no es significativa, esto se debe a que los trabajadores durante su tiempo de ocio no lo utilizaran en actividades que realmente les beneficie es por ello que los resultados muestran que no hay correlación.

O4. Determinar la relación que existe entre tiempo libre y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018

Tabla 3.4

Relación entre el Tiempo Libre y la Motivación Laboral

Correlaciones		Tiempo Libre	Motivación Laboral	
Rho de Spearman	Tiempo. Libre	Coefficiente de correlación	1.000	.434
		Sig. (bilateral)		.001
		N	54	54
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	.434	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	54	54

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,434

La tabla 3.4, representada por la correlación Rho de Spearman entre el Tiempo Libre y la Motivación, dio como resultado una relación de 0.434, lo que indica, que si hay relación entre ambas variables ya que el valor lo P= 0.001 indicando que la relación es altamente significativa esto se debe a que los trabajadores se sienten mucho más motivados durante su tiempo libre porque es ahí donde disfrutan de ese tiempo para relajarse y realizar otras actividades en beneficio de ellos mismos.

O5. Determinar la relación que existe entre las actividades recreativas y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad 2018.

Tabla 3.5

Relación entre las Actividades Recreativas y la Motivación Laboral

Correlaciones		Actividades Recreativas	Motivación Laboral	
Rho de Spearman	Actividades Recreativas	Coefficiente de correlación	1.000	.095
		Sig. (bilateral)		.496
		N	54	54
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	.095	1.000
		Sig. (bilateral)	.496	
		N	54	54

Nota: La correlación no es significativa en el nivel 0,095

La tabla 3.5, representada por la correlación Rho de Spearman entre las Actividades Recreativas y la Motivación, dio como resultado una relación de 0.095, lo que indica, que no hay relación entre ambas variables ya que el valor $P= 0.496$ indicando que la relación no es significativa, esto se debe a que a que el centro de trabajo no se realiza muchas actividades recreativas.

Objetivo general Determinar la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018.

Tabla 3.6

Relación entre Recreación Laboral y Motivación Laboral

Correlaciones		Recreación Laboral	Motivación Laboral	
Rho de Spearman	Recreación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.460
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	.460	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,460

La tabla 3.6, representada por la correlación Rho de Spearman entre la Recreación Laboral y la Motivación, dio como resultado una relación de 0.460, lo que indica, que si hay relación entre ambas variables ya que el valor lo P= 0.000 indicando que la relación es altamente significativa esto se debe a que al promover la práctica de actividades recreativas dentro del trabajo el nivel de motivación aumentará, ya que los trabajadores al realizan dichas actividades van a relajarse, distraerse divertirse, con la finalidad de llegar al centro de labores con más ganas de trabajar (motivados).

IV. DISCUSIÓN

IV Discusión

En la actualidad las organizaciones requieren de personal que labore con actitud positiva, que se sientan motivados para poder sacar adelante los objetivos propuestos por la organización. Sin embargo en muchos casos como en las entidades públicas entre ellas las municipalidades no toman muy en serio lo que es el factor humano dejándolo de lado, ya que piensan que al realizar prácticas de actividades de recreación laboral que van en beneficio de mantener al empleado con excelente salud y en perfecto estado de motivación, no es necesario. Piensan que lo único que motiva son los incentivos económicos. Es por ello el interés de desarrollar un estudio que relaciona la recreación laboral con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Carabamba. Por último se encontró limitaciones en cuanto al acceso a la información debido a que los trabajadores no querían brindar con facilidad la información, sin embargo al explicarles la importancia del estudio que tiene la recreación en la motivación accedieron a dar la información obteniendo datos totalmente confiables.

Al analizar la opinión frente a las actividades de recreación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Carabamba, se obtuvo como resultado en la tabla 3.1, que la opinión frente a las actividades recreativas con un 42.6 % es regular, debido a que la práctica de dichas actividades recreativas que busca mantener al empleado en un estado mental bueno y mantenerlo motivado, no suelen hacerlas de manera frecuente dando como resultado lo mencionado anteriormente. Estos resultados de cierta manera se corrobora con lo manifestado por Naori (2013) quien señala que realizar continuamente actividades recreativas y el buen uso del tiempo libre, permite la disminución de estrés, y que el beneficio en si es que el trabajador tenga un estado mental bueno y cambie de una actitud mala a una positiva (motivado) al retornar a sus labores. Ello en cierta manera es acorde a lo que en estudio se halla ya que un 29.6 % manifestó tener una buena opinión frente a dichas actividades.

Al identificar el nivel de motivación de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba, se obtuvo como resultado en la tabla 3.2, que se encuentran en un nivel de motivación medio con un 48.1% del total de encuestados. Debido a que piensan que lo único que les motiva es percibiendo un incentivo económico. Lo que no se corrobora con lo dicho anteriormente ya que en la investigación hecha por Peña (2015) señala que: Ahora los factores motivacionales han variado; las organizaciones ya no

deben plantearse como meta las retribuciones económica como único factor motivacional, sino enfocarse en factores que permitan el desarrollo pleno de los trabajadores. Factores como la formación continua, un clima laboral agradable, recreación laboral, autonomía, el trato de calidad, entre otros, influyen positivamente potenciando la motivación de los empleados.

Al determinar la relación que existe entre ocio laboral y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba, se obtuvo como resultado en la tabla 3.3, que el valor de significancia fue de 0.135, indicando que no existe relación en dichas variables, esto debido a que los empleados de la municipalidad no suelen utilizar ese tiempo de ocio para actividades que les genere un beneficio. Lo dicho anteriormente no se corrobora con la investigación hecha por Gerlero (2006) que señala que la utilización del tiempo ocio es importante para que el empleado, porque le permite realizar diferentes tareas que no las pudo hacer en ocasiones anteriores. Ello no es acorde a los resultados encontrados en la investigación

Al determinar la relación que existe entre tiempo libre y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba, se obtuvo como resultado en la tabla 3.4, que la relación es de 0.434, lo que indica, que si hay relación entre ambas variables ya que el valor lo $P= 0.001$ indicando que la relación es altamente significativa esto debido a que los trabajadores se sienten mucho más motivados durante su tiempo libre porque es ahí donde disfrutan de ese tiempo para relajarse y realizar otras actividades en beneficio de ellos mismos. Lo dicho anteriormente es confirmado con la investigación hecha por Dionielvy (2011) donde señala que durante este tiempo el trabajador suele hacerlo para descansar, relacionarse e integrarse con sus demás compañeros logrando el disfrute de este tiempo. Ello es acorde con la presente investigación.

Al determinar la relación que existe entre las actividades Recreativas y la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Carabamba, se obtuvo como resultado en la tabla 3.5, que no hay una relación por que el valor de significancia fue de 0.496, mayor al máximo permitido de ($P<0.05$) debido a que el centro de trabajo no suelen realizar con frecuencia la práctica de dichas actividades recreativas, ya que los jefes inmediatos de los empleados piensan que la realización de estas actividades no genera ningún beneficio. Lo dicho anteriormente no se corrobora con la investigación hecha por García (2014) quien señala que la práctica de actividades

recreativas es buena para la persona por que le permite cambiar de actitud, se sienten menos tensos, menos estresados, más satisfechos, mejora capacidad de relajación, por ende mejor motivados con mayor nivel de autoestima, ya que aprovechan su tiempo libre al máximo y son más participativos. Así mismo también Carazo y chaves (2015) señalan que la práctica de actividades recreativas mantiene contento al trabajador ya que le permite salir de esa zona en donde encuentra mucha carga laboral, y busca en ellas despejarse distraerse, volver al trabajo con otra actitud. Ello no concuerda con la investigación hecha.

Finalmente se determinó que si existe relación entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba, confirmándose la hipótesis, “existe relación positiva entre recreación y motivación” ya que el valor $P= 0.000$ indicando que la relación es altamente significativa y que la relación es positiva moderada. Esto se debe a que el nivel de motivación aumenta si es que los trabajadores realizan actividades recreativas donde ellos se puedan relajar, distraer, divertir, con la finalidad de llegar al centro de labores con más ganas de trabajar. Lo dicho anteriormente se confirma con la investigación hecha por Dionielvy (2011), quien señala que la influencia de recreación laboral en la motivación de los trabajadores, es buena ya que la realización de dichas actividad brinda diferentes beneficios que ayudan a mantener al trabajador contento y motivado, tales como en el área física, mental y emocional e intelectual, ocasionando que el trabajador llegue en un estado mental apropiado para ejercer su trabajo. Ello es acorde a la investigación realizada en la municipalidad distrital de Carabamba.

A los datos obtenidos basados en la realidad de esta municipalidad serán beneficiosos para otras entidades públicas (municipalidades) que buscan a través de la práctica de actividades recreativas solucionar problemas de baja motivación en los empleados.

V. CONCLUSIONES

V Conclusiones

5.1. En el estudio se identificó que la opinión frente a la actividad recreativa es regular ya que no suelen hacerlas frecuentemente. De los 54 empleados que laboran en la municipalidad, 23 de ellos con un 42.6% manifestaron dicha opinión, debido a que la municipalidad de Carabamba no promueve mucho la práctica de actividades de recreación laboral, la cual existe poca posibilidad de que el trabajador se distraiga se relaje y cambie de actitud al regresar al trabajo. (Tabla 3.1)

5.2. En el estudio se identificó que el nivel de motivación en la que se encuentran los empleados de la municipalidad de Carabamba es de un nivel medio con un 48.1% del total de encuestados, debido a que los empleados no logran satisfacer todas sus necesidades la cual como lo indica Maslow son esenciales para mantener motivado al trabajador. (Tabla 3.2)

5.3. En el estudio se pudo identificar que la relación entre el ocio laboral y la motivación, no se da, la relación no es significativa $P=0.135$. Debido a que los trabajadores no suelen utilizar este indicador (ocio laboral) como un factor que les ayude a mejorar dentro de la organización. (Tabla 3.3)

5.4. En el estudio se identificó que si existe la relación entre tiempo libre y motivación laboral, existe alto nivel de significancia con un 0.001. indicando que la relación es positiva moderada, señalando que el indicador de tiempo libre, es un elemento primordial para los trabajadores ya que dicho indicador encuentran la paz, la alegría, la integración, la distracción, los cuales son elementos que hacen que el colaborador regrese renovado y con una actitud diferente a su centro de trabajo. (Tabla 3.4)

5.5. En el estudio se identificó que la relación entre actividades recreativas y motivación, no se da, la relación no es significativa $P=0.496$ En la cual concluyo que no existe relación debido a que en la municipalidad la práctica de actividades recreativas no se da

con frecuencia, ya que no son promovidas por los jefes inmediatos de dichos trabajadores siendo este un factor importante para mantener al trabajador motivado. (Tabla 3.5)

5.6. En el estudio se determinó que si existe relación positiva entre recreación laboral y motivación, confirmándose la hipótesis. La cual se concluye que la realización de prácticas de recreación laboral permite que el trabajador se motive mejor pese a otros factores. (Tabla 3.6)

VI. RECOMENDACIONES

VI Recomendaciones

- 6.1. Se recomienda al alcalde implementar un plan de recreación laboral que ayude al buen desempeño de los trabajadores manteniéndoles motivados.
- 6.2. Se recomienda a la sub gerencia de Recursos Humanos implemente un cronograma de capacitaciones en temas de motivación laboral indicando dentro de dichas charlas los propósitos y metas que pretende alcanzar dicha organización .
- 6.3. Se recomienda a la sub gerencia de recursos humanos aplicar cada cierto tiempo un test de motivación laboral, en donde pueda ver cuáles son las falencias de sus empleados y que medidas aplicar.
- 6.4. Se recomienda al alcalde implementar o habilitar un área donde el trabajador pueda descansar y relajarse.
- 6.5. Se recomienda a la sub gerencia de recursos humanos en coordinación con el área de desarrollo social implementar un área en donde se realicen terapias psicológicas para todos los trabajadores de la municipalidad con la finalidad de lograr la plena satisfacción en el trabajo.
- 6.6. A futuros investigadores se recomienda realizar estudios explicativos con diseño cuasi-experimental donde se aplique un programa de recreación laboral para mejorar la motivación de los colaboradores en instituciones públicas.

VII. REFERENCIAS

Referencias

- Barnett, bernuy, et al. (2012) *Análisis De Los Factores Motivacionales De Los Funcionarios Del Sector Bancario Peruano* (tesis de magister) Universidad Católica, Lima, Perú
- Busch, M.C. (1975). *La psicología del tiempo libre*. Paris, Francia: Mouton.
- Castillo, N. (2014). *Relación entre clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Carazo, P. y Chaves, K. (2015). Recreación como estrategia para el afrontamiento del estrés en ambientes laborales la elaboración. *Rev. Digital de educación física*. 36(1), 43-55. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5391810>
- Chaverri, S. (2009) *Recreación y discapacidad: un análisis desde la categoría trabajo*. (Tesis de licenciatura) Universidad De Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Chivenato, I. (2001) *Administración de recursos humanos*. (5ta. Ed.) Bogotá, Colombia: Lyly Solano Arévalo
- Dionielvy, C. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Rev. Venezolana observatorio laboral*. 4(8), 40-43.
- Garcia, L. (2014). *Influencia de las actividades físico recreativas en la conducta de los internos del proyecto Victoria de San Pedro Sula*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- Gerlero, J. (2006). *Hacia un concepto de recreación*. *Rev. De investigación y extensión*. 6(8). 49-53. Recuperado de: <http://170.210.83.98:8080/jspui/bitstream/123456789/175/1/Artículo%20%20-%20Gerlero.pdf>
- Hernandez, Fernandes Y Baptista. (2014) *Metodología de la investigación*. México: Mc Wraw Hilk
- Llanga, H. (2013) *Propuesta de una guía lúdica, para mejorar la salud del adulto mayor*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

- Marcano S, (2003). *La Ciencia de la Psicología en el nuevo milenio*. (1ra. Edición).
Valencia-Venezuela: Rivolta.
- Morales, C. (1990). *Manual de Recreación física*. Balderas, México, D.F. Limusa, S.A.
de C V
- Muñoz, E. (2015). *Diseño de un programa pedagógico en recreación como una estrategia para la inclusión social de niños (as) con discapacidad auditiva*. (Tesis de licenciatura). Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Comillas, Madrid, España.
- Robbins, P. (2000) *Comportamiento organizacional*, México: Prentice Hall
- William, Werther y Davis (2000) *Administración de personal y recursos humanos*.
Mexico: McGraw-Hill.
- Woolfolk, A. (2006) *psicología educativa*, (9na. Ed.) Mexico, D.F: Pearson.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Matriz de Consistencia

Título	Problema del investigador	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Recreación laboral y su relación con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabamba Año – 2018	¿Cuál es la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018?	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: O1: Analizar de qué manera la recreación laboral ayuda al buen desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018</p> <p>O2: Identificar el nivel de motivación de los empleados de la Municipalidad</p>	Existe relación positiva entre La recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018.	Recreación laboral	Dioniely (2011) “Es una actividad de aceptación social, que se lleva a cabo durante el tiempo libre, ya sea individual o colectivamente, que es libre y placentera, y no se requiere de otro beneficio más allá que el de haber participado en ella”. (p. 41)	La variable se medirá mediante un cuestionario, fuente de elaboración propia, para conocer qué tipo de actividades recreativas se realizan dentro de la organización.	<p>Ocio laboral</p> <p>Tiempo libre</p> <p>Actividades recreativas</p>	<p>Diversión</p> <p>Bienestar</p> <p>Satisfacción</p> <p>descanso</p> <p>integración</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Calidad de vida laboral</p>	<p>1, 2 y 3</p> <p>4, 5 y 6</p> <p>7,8,9 y 10</p>	Ordinal

distrital de
Carabamba 2018

O3: Determinar la
relación que existe
entre ocio laboral y la
motivación laboral
de los empleados de
la Municipalidad
distrital de
Carabamba 2018

O4: Determinar la
relación que existe
entre tiempo libre y
la motivación laboral
de los empleados de
la Municipalidad
distrital de
Carabamba 2018

O5: Determinar la
relación que existe
entre las actividades
recreativas y la
motivación laboral de
los trabajadores de la
Municipalidad 2018

Chiavenato
(2001) señala
que: “Es estado
interno que
activa o dirige a
las personas a
que realicemos
una conducta
hacia un

Motivación
laboral

determinado
medio para
satisfacer una
necesidad, en
otras palabras,
es esa sensación
que nos lleva a
actuar cuando
queremos lograr
algo”. (p. 68).

La variable se
medirá
mediante un
cuestionario
MbM validado
por Marshall
sashkin (1998

Motivación
extrínseca

Motivación
intrínseca

necesidades
de seguridad

necesidades
sociales

necesidad de
autoestima

necesidad de
autorrealización

1,2,3,4 y
5

6,7,8,9 y
10

11,12,
13,14 y
15

16,17, 18
y 19

ordin
al

ANEXO N° 2

Cuestionario de recreación laboral

Cuestionario

Reciba mi más cordial saludo, soy alumno de la universidad César Vallejo en esta oportunidad le presentamos un cuestionario sobre una problemática que se da en toda organización, se trata sobre la recreación laboral.

NOMBRE:

EDAD:

GENERO :

INSTRUCCIONES:

Por favor, responda con sinceridad todas las afirmaciones dadas a continuación, indicando su grado de acuerdo con las mismas, Marque con un círculo la respuesta que a usted le parezca correcta.

A	=	Totalmente en desacuerdo
B	=	En desacuerdo
C	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
D	=	De acuerdo
E	=	Totalmente de acuerdo

1. ¿Durante su tiempo de ocio realiza actividades promovidas por su centro de trabajo que le divierten?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

2. ¿Las actividades promovidas por su centro de trabajo en su tiempo de ocio le permiten alcanzar bienestar y satisfacción dentro de este?	A	B	C	D	E
--	---	---	---	---	---

3. ¿La finalidad de realizar actividades recreativas promovidas por su centro de trabajo es que el trabajador se divierta, se relaje y se sienta feliz?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

4. ¿El tiempo libre que tiene, lo utiliza para descansar?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

5. ¿En el tiempo libre que tiene, busca sociabilizar con sus compañeros de trabajo?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

6. ¿Considera que la práctica de actividades recreativas promovidas por su centro de trabajo en su tiempo libre mejoran los hábitos de trabajo?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

7. ¿Le gustaría realizar actividades recreativas promovidas por su centro de labores para mejorar el trabajo en equipo dentro de la organización?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

8. ¿Considera que realizar actividades recreativas placenteras promovidas por su centro de labores mejoran la calidad de vida del trabajador?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

9. ¿Considera que las consecuencias de realizar actividades recreativas promovidas por su centro de labores son positivas; aumenta la capacidad de trabajo?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

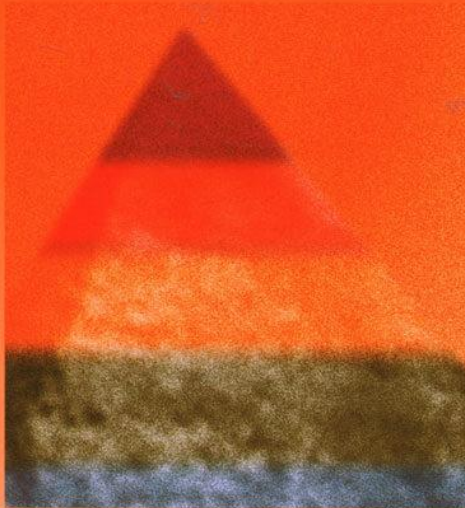
10. ¿Considera que la práctica de actividades recreativas promovidas por su centro de trabajo hacen que el trabajador de sienta más motivado?	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

Gracias por su atención

ANEXO N° 3

Cuestionario MbM Marshal 1998.


CUESTIONARIO MbM



Dirigir motivando

Tercera edición

Marshall Sashkin, Ph.D.

 EDITORIAL
CENTRO DE ESTUDIOS
RAMON ARECES, S. A.

**HRD
Press**

ANEXO N° 4

Cuestionario de motivación laboral

Cuestionario

Reciba mi más cordial saludo, soy alumno de la universidad César Vallejo en esta oportunidad le presentamos un cuestionario sobre una problemática que se da en toda organización, se trata sobre la Motivación laboral.

NOMBRE:
GENERO:

EDAD:

Por favor, responda con sinceridad todas las afirmaciones dadas a continuación, indicando su grado de acuerdo con las mismas, Marque con un círculo la respuesta que a usted le parezca correcta.

A	=	Totalmente en desacuerdo
B	=	En desacuerdo
C	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
D	=	De acuerdo
E	=	Totalmente de acuerdo

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

Gracias por su atención

ANEXO N° 5

Validación de cuestionario

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Olenka Espinoza Rodriguez, titular del DNI. N° 18092486, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Docente de Investigación, en la Institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en:

La municipalidad distrital de Carabamba

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Trujillo, a los 09 días del mes de Noviembre del 2017


Firma

ANEXO N° 6

Validación de cuestionario

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ximena Alvarez Silva, titular del DNI. N° 18199843, de profesión Administradora, ejerciendo actualmente como Docente Universitaria, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Municipalidad Distrital de Carabamba.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

Trujillo, a los 31 días del mes de Octubre del 2017

Ximena Alvarez Silva
Firma

ANEXO N° 7

Validación de cuestionario

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NELSON T. DIESTRA COILOCHEN, titular del DNI. N° 17861201, de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD CETAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Municipalidad distrital de Corabamba

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia			/	

Trujillo, a los 02 días del mes de Noviembre del 2017


Firma

ANEXO N° 8

FICHA TÉCNICA

Nombre original: Cuestionario de recreación laboral

Autor: Arroyo Benites Einor Jhosimar

Procedencia: Universidad César Vallejo, Trujillo.

País: Perú

Año: 2017

Versión: Original en idioma español

Administración: Colectiva e individual

Duración: 10 minutos (aproximadamente)

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018.

Aplicación: Trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba

Significación: 3 dimensiones: 7 indicadores

Dimensiones: Se medirá en base a 10 preguntas las cuales están definidas en tres dimensiones que son, ocio, tiempo libre y actividades recreativas cada una de estas dimensiones divididas en sus respectivo indicadores la cuales son diversión, bienestar, satisfacción, descanso, integración, trabajo en equipo y calidad de vida laboral. La cual consta de una escala de puntuación que va desde estoy totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, de las cuales el individuo debe escoger una de las cinco opciones.

Usos: En la Administración y la investigación

ANEXO N° 9

FICHA TÉCNICA

Nombre original: Cuestionario MbM de Motivación laboral

Autor: Arroyo Benites Einor Jhosimar

Procedencia: Universidad César Vallejo, Trujillo.

País: Perú

Año: 2017

Versión: Original en idioma español

Administración: Colectiva e individual

Duración: 10 minutos (aproximadamente)

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la recreación laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba 2018.

Aplicación: Trabajadores de la Municipalidad distrital de Carabamba

Significación: 2 dimensiones: 4 indicadores

Dimensiones: se medirá en base a 20 preguntas las cuales están definidas en los aspectos relacionados con las necesidades, de seguridad y protección, necesidades sociales y de pertenencia, necesidad de autoestima y necesidades de autorrealización, consta de una escala de puntuación que va desde estoy totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, de las cuales el individuo debe escoger una de las cinco opciones.

Usos: En la Administración y la investigación

ANEXO N° 10

Alfa de cronbach Variables recreación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.871	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
pre1	36.30	18.678	.856	.833
pre2	36.30	18.678	.737	.846
pre3	36.00	23.111	.529	.863
pre4	35.60	26.044	0.000	.891
pre5	35.90	20.322	.756	.844
pre6	36.40	21.378	.560	.861
pre7	36.00	25.333	.279	.876
pre8	36.30	22.011	.659	.854
pre9	36.20	21.067	.558	.862
pre10	35.90	19.656	.864	.834

ANEXO N° 11

Alfa de cronbach variables motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.935	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
pre1	76.00	95.333	.768	.929
pre2	76.00	91.778	.865	.927
pre3	75.70	104.900	.374	.936
pre4	75.20	109.289	.081	.939
pre5	75.50	96.278	.876	.927
pre6	76.10	93.656	.849	.927
pre7	75.80	92.844	.773	.929
pre8	75.70	104.456	.408	.936
pre9	75.20	109.289	.081	.939
pre10	75.50	96.278	.876	.927
pre11	76.00	99.333	.636	.932
pre12	75.60	108.933	.215	.937
pre13	75.80	98.400	.786	.929
pre14	76.00	100.667	.552	.933
pre15	75.40	96.044	.851	.928
pre16	75.50	96.278	.876	.927
pre17	76.00	99.333	.636	.932
pre18	75.60	104.711	.467	.935
pre19	75.90	101.433	.677	.931
pre20	75.80	101.289	.477	.935

ANEXO N° 12
Prueba piloto



ANEXO N° 13

Base de datos de la encuesta

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	D 7	D 8	D 9	D 10	MOTIVACION	RECREACION	MOTICACION LABORAL	RECREACIONAL	NECESIDAD DE SEGURIDAD	NECESIDAD SOCIALES	NECESIDAD DE AUTOTIMIA	NECESIDAD DE AUTOREALIZACION	OCIO LABORAL	TIEMPO LIBRE	ACTIVIDADES RECREATIVAS
5	1	2	2	3	5	3	4	3	1	3	4	5	3	5	5	2	5	1	1	3	5	3	4	3	1	3	4	5	3	63.00	34.00	4	4	13.00	16.00	20.00	14.00	11.00	8.00	15.00
4	3	1	2	1	1	5	2	3	3	4	1	5	1	1	5	1	4	1	1	1	5	2	3	3	4	1	5	1	49.00	26.00	2	2	11.00	14.00	12.00	12.00	7.00	8.00	11.00	
1	4	4	4	1	4	5	2	5	3	2	5	2	1	2	3	4	4	3	4	1	4	5	2	5	3	2	5	2	1	63.00	30.00	4	3	14.00	19.00	12.00	18.00	10.00	10.00	10.00
3	1	1	1	4	5	4	2	1	2	4	2	1	4	5	2	2	3	4	1	4	5	4	2	1	2	4	2	1	4	52.00	29.00	3	3	10.00	14.00	16.00	12.00	13.00	5.00	11.00
4	3	5	3	1	5	5	2	3	2	3	3	3	5	4	1	5	4	2	3	1	5	5	2	3	2	3	3	3	5	66.00	32.00	5	4	16.00	17.00	18.00	15.00	11.00	7.00	14.00
1	1	1	3	5	5	1	5	2	1	3	5	2	5	2	2	2	5	2	4	5	5	1	5	2	1	3	5	2	5	57.00	34.00	3	4	11.00	14.00	17.00	15.00	11.00	8.00	15.00
4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	2	5	4	2	2	1	2	2	3	3	2	4	2	4	4	2	2	5	4	2	57.00	31.00	3	4	15.00	16.00	15.00	11.00	8.00	10.00	13.00
4	5	2	1	4	4	5	5	2	2	2	2	3	5	4	1	3	3	5	2	4	4	5	5	2	2	2	2	3	5	64.00	34.00	4	4	16.00	18.00	16.00	14.00	13.00	9.00	12.00
4	1	3	5	2	1	1	2	4	3	4	3	2	5	4	5	2	4	2	1	2	1	1	2	4	3	4	3	2	5	58.00	27.00	3	3	15.00	11.00	18.00	14.00	4.00	9.00	14.00
2	4	3	2	3	3	1	1	5	1	2	5	2	4	2	4	2	5	1	5	3	3	1	1	5	1	2	5	2	4	57.00	27.00	3	3	14.00	11.00	15.00	17.00	7.00	7.00	13.00
1	3	3	1	5	2	2	1	4	1	2	4	3	3	1	3	5	5	2	1	5	2	2	1	4	1	2	4	3	3	52.00	27.00	3	3	13.00	10.00	13.00	16.00	9.00	6.00	12.00
5	5	3	2	3	5	2	1	3	4	4	1	4	2	2	4	5	2	5	3	3	5	2	1	3	4	4	1	4	2	65.00	29.00	4	3	18.00	15.00	13.00	19.00	10.00	8.00	11.00
2	1	4	3	4	5	1	3	1	5	4	3	1	3	1	3	5	3	4	5	4	5	1	3	1	5	4	3	1	3	61.00	30.00	4	3	14.00	15.00	12.00	20.00	10.00	9.00	11.00
2	1	1	2	3	4	2	3	5	5	3	5	3	2	2	1	5	3	4	3	3	4	2	3	5	5	3	5	3	2	59.00	35.00	4	5	9.00	19.00	15.00	16.00	9.00	13.00	13.00
4	1	2	3	3	4	1	1	3	4	2	2	4	5	1	4	2	5	4	3	3	4	1	1	3	4	2	2	4	5	58.00	29.00	3	3	13.00	13.00	14.00	18.00	8.00	8.00	13.00
3	4	3	1	4	5	5	2	3	4	2	5	5	3	5	4	5	2	5	2	4	5	5	2	3	4	2	5	5	3	72.00	38.00	5	5	15.00	19.00	20.00	18.00	14.00	9.00	15.00
4	2	3	5	3	2	4	1	4	1	2	5	5	4	4	3	4	4	1	3	3	2	4	1	4	1	2	5	5	4	64.00	31.00	4	4	17.00	12.00	20.00	15.00	9.00	6.00	16.00
4	3	1	1	2	1	4	5	3	2	1	1	5	1	5	3	1	1	3	5	2	1	4	5	3	2	1	1	5	1	52.00	25.00	3	2	11.00	15.00	13.00	13.00	7.00	10.00	8.00
3	5	4	2	3	1	2	3	4	2	2	3	2	3	2	4	5	1	2	3	3	1	2	3	4	2	2	3	2	3	56.00	25.00	3	2	17.00	12.00	12.00	15.00	6.00	9.00	10.00
4	5	5	2	4	2	3	2	2	2	3	3	5	2	3	2	4	1	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	5	2	60.00	28.00	4	3	20.00	11.00	16.00	13.00	9.00	6.00	13.00
1	4	1	2	5	3	3	3	5	2	4	4	4	2	2	5	1	2	2	4	5	3	3	3	5	2	4	4	4	2	59.00	35.00	4	5	13.00	16.00	16.00	14.00	11.00	10.00	14.00
5	3	1	2	5	2	4	1	2	5	5	3	4	4	1	2	1	4	1	5	5	2	4	1	2	5	5	3	4	4	60.00	35.00	4	5	16.00	14.00	17.00	13.00	11.00	8.00	16.00
3	1	1	3	1	1	4	2	4	2	5	5	2	5	2	5	3	2	2	5	1	1	4	2	4	2	5	5	2	5	58.00	31.00	3	4	9.00	13.00	19.00	17.00	6.00	8.00	17.00
4	1	5	3	1	3	1	4	5	4	4	1	2	1	5	4	4	1	2	3	1	3	1	4	5	4	4	1	2	1	58.00	26.00	3	2	14.00	17.00	13.00	14.00	5.00	13.00	8.00
1	3	1	5	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	60.00	29.00	4	3	13.00	17.00	12.00	18.00	11.00	9.00	9.00
4	5	4	1	3	2	2	3	3	3	2	1	3	4	4	3	2	1	5	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	4	57.00	26.00	3	2	17.00	13.00	14.00	13.00	7.00	9.00	10.00

4	4	1	5	3	5	2	1	1	4	5	2	3	4	3	5	1	1	2	4	3	5	2	1	1	4	5	2	3	4	60.00	30.00	4	3	17.00	13.00	17.00	13.00	10.00	6.00	14.00
4	5	5	4	5	3	4	3	4	1	1	2	3	5	3	4	1	3	2	2	5	3	4	3	4	1	1	2	3	5	64.00	31.00	4	4	23.00	15.00	14.00	12.00	12.00	8.00	11.00
2	5	5	1	4	3	5	1	2	4	1	1	5	2	3	1	1	1	3	4	4	3	5	1	2	4	1	1	5	2	54.00	28.00	3	3	17.00	15.00	12.00	10.00	12.00	7.00	9.00
1	1	1	3	2	4	3	1	2	3	5	4	2	4	2	1	1	4	2	2	2	4	3	1	2	3	5	4	2	4	48.00	30.00	2	3	8.00	13.00	17.00	10.00	9.00	6.00	15.00
5	4	5	3	1	1	4	4	4	2	2	1	5	4	5	1	5	2	1	5	1	1	4	4	4	2	2	1	5	4	64.00	28.00	4	3	18.00	15.00	17.00	14.00	6.00	10.00	12.00
2	5	2	3	1	5	1	3	2	1	3	2	3	3	1	2	5	4	3	1	1	5	1	3	2	1	3	2	3	3	52.00	24.00	3	2	13.00	12.00	12.00	15.00	7.00	6.00	11.00
2	5	5	3	4	1	3	2	5	5	3	5	2	2	4	5	2	4	2	3	4	1	3	2	5	5	3	5	2	2	67.00	32.00	5	4	19.00	16.00	16.00	16.00	8.00	12.00	12.00
4	3	5	2	4	3	3	2	4	4	2	3	5	1	2	3	1	3	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	5	1	58.00	31.00	3	4	18.00	16.00	13.00	11.00	10.00	10.00	11.00
3	3	1	4	4	1	5	1	1	5	1	2	5	4	1	1	2	2	1	5	4	1	5	1	1	5	1	2	5	4	52.00	29.00	3	3	15.00	13.00	13.00	11.00	10.00	7.00	12.00
4	2	3	1	4	3	5	5	1	2	5	1	2	3	2	2	4	2	3	4	4	3	5	5	1	2	5	1	2	3	58.00	31.00	3	4	14.00	16.00	13.00	15.00	12.00	8.00	11.00
3	5	1	1	4	3	1	2	1	4	1	3	2	1	2	1	2	3	3	1	4	3	1	2	1	4	1	3	2	1	44.00	22.00	1	1	14.00	11.00	9.00	10.00	8.00	7.00	7.00
4	1	1	4	4	3	4	1	5	1	5	3	3	3	2	4	3	1	2	2	4	3	4	1	5	1	5	3	3	3	56.00	32.00	3	4	14.00	14.00	16.00	12.00	11.00	7.00	14.00
1	3	1	2	5	2	4	1	2	5	5	3	4	4	1	2	1	4	1	1	5	2	4	1	2	5	5	3	4	4	52.00	35.00	3	5	12.00	14.00	17.00	9.00	11.00	8.00	16.00
4	1	1	3	1	1	4	2	4	2	5	5	2	5	2	5	3	2	2	3	1	1	4	2	4	2	5	5	2	5	57.00	31.00	3	4	10.00	13.00	19.00	15.00	6.00	8.00	17.00
4	1	5	3	1	3	1	4	5	4	4	1	2	1	5	4	4	1	2	5	1	3	1	4	5	4	4	1	2	1	60.00	26.00	4	2	14.00	17.00	13.00	16.00	5.00	13.00	8.00
4	3	1	5	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	63.00	29.00	4	3	16.00	17.00	12.00	18.00	11.00	9.00	9.00
2	5	4	1	3	2	2	3	3	3	2	1	3	4	4	3	2	1	5	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	4	56.00	26.00	3	2	15.00	13.00	14.00	14.00	7.00	9.00	10.00
1	4	1	5	3	5	2	1	1	4	5	2	3	4	3	5	1	1	2	2	3	5	2	1	1	4	5	2	3	4	55.00	30.00	3	3	14.00	13.00	17.00	11.00	10.00	6.00	14.00
5	5	5	4	5	3	4	3	4	1	1	2	3	5	3	4	1	3	2	3	5	3	4	3	4	1	1	2	3	5	66.00	31.00	5	4	24.00	15.00	14.00	13.00	12.00	8.00	11.00
2	5	5	1	4	3	5	1	2	4	1	1	5	2	3	1	1	1	3	5	4	3	5	1	2	4	1	1	5	2	55.00	28.00	3	3	17.00	15.00	12.00	11.00	12.00	7.00	9.00
2	1	1	3	2	4	3	1	2	3	5	4	2	4	2	1	1	4	2	3	2	4	3	1	2	3	5	4	2	4	50.00	30.00	2	3	9.00	13.00	17.00	11.00	9.00	6.00	15.00
4	4	5	3	1	1	4	4	4	2	2	1	5	4	5	1	5	2	1	4	1	1	4	4	4	2	2	1	5	4	62.00	28.00	4	3	17.00	15.00	17.00	13.00	6.00	10.00	12.00
3	5	2	3	1	5	1	3	2	1	3	2	3	3	1	2	5	4	3	4	1	5	1	3	2	1	3	2	3	3	56.00	24.00	3	2	14.00	12.00	12.00	18.00	7.00	6.00	11.00
4	3	5	2	4	3	3	2	4	4	2	3	5	1	2	3	1	3	2	5	4	3	3	2	4	4	2	3	5	1	61.00	31.00	4	4	18.00	16.00	13.00	14.00	10.00	10.00	11.00
4	3	1	4	4	1	5	1	1	5	1	2	5	4	1	1	2	2	1	5	4	1	5	1	1	5	1	2	5	4	53.00	29.00	3	3	16.00	13.00	13.00	11.00	10.00	7.00	12.00
3	4	4	4	1	4	5	2	5	3	2	5	2	1	2	3	4	4	3	3	1	4	5	2	5	3	2	5	2	1	64.00	30.00	4	3	16.00	19.00	12.00	17.00	10.00	10.00	10.00
4	1	1	1	4	5	4	2	1	2	4	2	1	4	5	2	2	3	4	3	4	5	4	2	1	2	4	2	1	4	55.00	29.00	3	3	11.00	14.00	16.00	14.00	13.00	5.00	11.00
3	3	5	3	1	5	5	2	3	2	3	3	3	5	4	1	5	4	2	2	1	5	5	2	3	2	3	3	3	5	64.00	32.00	4	4	15.00	17.00	18.00	14.00	11.00	7.00	14.00

ANEXO N° 14

Constancia de recolección de datos



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAMBA
PROVINCIA DE JULCAN - DEPARTAMENTO LA LIBERTAD
REGIÓN LA LIBERTAD

CONSTANCIA DE RECOLECCION DE DATOS

EL QUE SUSCRIBE:

JEFE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAMBA

HACE CONSTAR

Que el joven, Arroyo Benites, Eino Jhosimar, identificado con DNI N° 70092389 estudiante del X ciclo de la escuela de administración de la Universidad Cesar Vallejo, ha recolectado datos correspondiente al desarrollo de su trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de Carabamba, ubicado en la calle Virgen de la Natividad - plaza de armas s/n, del Distrito de Carabamba.

Se expide el presente documento, a petición del interesado.

Carabamba 09 de mayo del 2018



Municipalidad Distrital de Carabamba
JEFE DE RECURSOS HUMANOS


LIC. ELIZABETH GRADOS NOLASCO



Virgen de la Natividad s/n - Plaza de Armas Carabamba - Julcan - La Libertad

"Construyendo juntos el progreso de Carabamba"

ANEXO N° 15

Tablas de correlación

Estadísticos

RECREACION (agrupado)

N	Válido	54
	Perdidos	0

RECREACION (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALA	1	1.9	1.9	1.9
	MALA	9	16.7	16.7	18.5
	REGULAR	23	42.6	42.6	61.1
	BUENA	16	29.6	29.6	90.7
	MUY BUENA	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Estadísticos

MOTIVACION (agrupado)

N	Válido	54
	Perdidos	0

MOTIVACION (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJA	1	1.9	1.9	1.9
	BAJA	3	5.6	5.6	7.4
	MEDIA	26	48.1	48.1	55.6
	ALTA	20	37.0	37.0	92.6
	MUY ALTA	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Correlaciones

			RECREACION	MOTIVACION
Rho de Spearman	RECREACION	Coefficiente de correlación	1.000	,460**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,460**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,460(2 colas).

Correlaciones				
			OCIO.LABORAL	MOTIVACION
Rho de Spearman	OCIO.LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	.206
		Sig. (bilateral)		.135
		N	54	54
	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	.206	1.000
		Sig. (bilateral)	.135	
		N	54	54

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,206 (2 colas).

Correlaciones				
			TIEMPO.LIBRE	MOTIVACION
Rho de Spearman	TIEMPO.LIBRE	Coefficiente de correlación	1.000	,434**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	54	54
	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,434**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	54	54

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,434 (2 colas).

Correlaciones				
			ACTIVIDADES. RECREATIVAS	MOTIVACION
Rho de Spearman	ACTIVIDADES. RECREATIVAS	Coefficiente de correlación	1.000	.095
		Sig. (bilateral)		.496
		N	54	54
	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	.095	1.000
		Sig. (bilateral)	.496	
		N	54	54

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,095(2 colas).

ANEXO N° 16

Relación de personal de la MDC.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAMBA

Ley N° 25261

Plaza de Armas S/N

Provincia de Júlcan Departamento La Libertad

PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAMBA				
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	MODALIDAD	CARGO	
1	ARROYO CABRERA SANTOS ROBERTO	D.L.276	NOMBRADO	
2	BACA CASIMIRO ESTEBAN MANUEL	D.L.276	NOMBRADO	
3	CRUZ BENITES MANUEL JESUS	D.L.276	NOMBRADO	
4	GUEVARA LUCAS SEGUNDO AGUSTIN	D.L.276	NOMBRADO	
5	REYES BLAS SANTIAGO RUBEN	D.L.276	NOMBRADO	
6	VEGA ALVARES SANTOS ADRIAN	D.L.276	NOMBRADO	
7	BACA CASIMIRO ROSA JOSEFINA	D.L.276	NOMBRADO	
8	LUCAS LUCAS CARLOS FELIPE	D.L.276	NOMBRADO	
9	REYES REYES JOSE LUIS	D.L.276	NOMBRADO	
10	ZAVALETA AGUILAR CARLOS ANTONIO	CAS DIRECTO	GERENTE MUNICIPAL	
11	ALVA REYES ABDALA BILET	CAS	RESPONSABLE DE LOGISTICA	
12	ALTAMIRANO MENDOZA ANAID	CAS	RESPONSABLE DE TESORERIA	
13	SABHEZ CERNA FREDDY RAFAEL	CAS	JEFE DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	
14	LOYOLA LUCAS FREDDY BERCELY	CAS	JEFE DE PERSONAL	
15	GRAOS RIOS GINO JEINER	CAS	JEFE DE DPODUR	
16	SOTO RIVERA ALCIDES LUIS	CAS	GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	
17	CRUZ GARCIA ALAN MARTIN	LOCACION	RESPONSABLE DEL AREA DE CONTABILIDAD	
18	NIETO VENTURO SANTOS PALMIRA	LOCACION	LIMPIEZA PUBLICA	
19	ZAVALETA VILLANUEVA SONIA DEL PILAR	LOCACION	LIMPIEZA PUBLICA	
20	RIVERA ROJAS YENI VIOLETA	LOCACION	LIMPIEZA PUBLICA	
21	ROJAS RODRIGUEZ PEDRO DELFIN	LOCACION	LIMPIEZA PUBLICA	
22	LUCAS AGUILAR JULIA	LOCACION	LIMPIEZA PUBLICA	
23	BOCANEGRA REYES SANTOS ELIGIO	LOCACION	LIMPIEZA PUBLICA	
24	REYES DAGEDA ALICIA VICTORIA	LOCACION	LIMPIEZA PUBLICA	
25	CASIMIRO VEGA SANTIAGO DAVID	LOCACION	SERENAZGO	
26	CASIMIRO LUCAS PASCUAL	LOCACION	SERENAZGO	
27	ARROYO AVALOS JOYNER EPIFANIO	LOCACION	SERENAZGO	
28	HILARIO EUSTAQUIO FILDER SAUL	LOCACION	SERENAZGO	
29	AREDO LUCAS PATRICIO CIRILO	LOCACION	SERENAZGO	
30	BLAS VENTURO NIULLIO CESAR	LOCACION	SERENAZGO	
31	ROJAS GONZALES WALBERTO JAVIER	LOCACION	SERENAZGO	
32	ORBEGOSO RODRIGUEZ KEYLA CRISTEL	LOCACION	ASISTENTE DEL AREA DE DESARROLLO SOCIAL	
33	HILARIO ROJAS JOSE CATALINO	LOCACION	RESPONSABLE DE IMAGEN INSTUCIONAL	
34	CHIMBOR SALVADOR ILLDER WALTER	LOCACION	CHOFER DE LA MDC	
35	DELGADO SALUIROSAS CARMEN ROSA	LOCACION	DIGITADORA DE LAS METAS 42 Y 43	
36	BLAS EUSTAQUIO DELMER	LOCACION	RESPONSABLE DE META 42 Y 43	
37	HUAHUACONDORI MAMANI SOTIL	LOCACION	CHOFER DE MAQUINARIA MDC	
38	SANCHEZ CABRERA ARELIS NICANOR	LOCACION	REGISTRADOR PUBLICO	
39	CONTRERAS AGUILAR JAVIER WILMER	LOCACION	ASISTENTE DEL AREA DE DESARROLLO ECONOMICO	
40	GUEVARA GARCIA ORVER JOEL	LOCACION	EMPADRONADOR DE META 42 Y 43	
41	ARROYO BENITES GREYCI LUCERO	LOCACION	RESPONSABLE DE MESA DE PARTES	
42	ACOSTA CHAVEZ YULIANA MERCEDEZ	LOCACION	DEMUNA	
43	CASIMIRO LUCAS MARIA	LOCACION	ASISTENTE EN LOGISTICA	
44	POZO JULIAN FRANCISCO EVER	LOCACION	GUARDIAN DE LA MDC	
45	VERONICO BLAS JOSE	LOCACION	ASISTENTE EN AREA DE DPODUR	
46	CRUZ LUCAS YOYER	LOCACION	RESPONSABLE DE OPI	
47	CEDANO BLAS RUBEN	LOCACION	GUARDIAN DE ANTENA PARABOLICA	
48	EUSTAQUIO RIVERA SANTOS GILMER	LOCACION	RESPONSABLE DE PENSION 65	
49	FERNANDEZ LUCAS LUIS CARLOS	LOCACION	RESPONSABLE DEL AREA DE INFORMATICA	
50	CARRANZA OTINIANO BRANNER JOSIMAR	LOCACION	GUARDIAN DE LA MDC	
51	MENDOCILLA CARRANZA JOSE LUIS	LOCACION	RESPONSABLE DE EDUCACION CULTURA Y DEPORTE	
52	LUCAS ROJAS MARTIN JULIO	LOCACION	APOYO EN EL AREA DE EDUCACION CULTURA Y DEPORTE	
53	GARCIA SEBASTIAN JULIUNHO	LOCACION	PRACTICANTE	
54	CARRANZA FERNANDEZ MARIA LUISA	LOCACION	SECRETARIA	

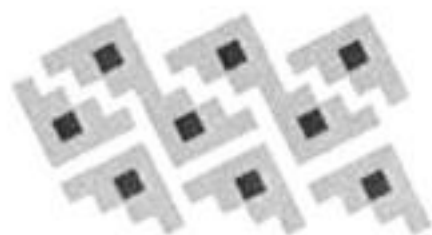
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAMBA
SERVICIO HUMANO
Alicides Soto Rivera
JEFE DE RR.HH.

¡Siempre al Servicio de su Pueblo!

*Gestión
2015-2018*

ANEXO N° 17

Realidad problemática



APCI

Agencia Peruana de Cooperación Internacional

**PLAN
DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS
TRABAJADORES**

2017

Personaliza y contr...

Gobierno Bolivariano de Venezuela | Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo

1954 - 2017 ZAMORA UNIÓN CIVICO MILITAR



@IncretOficial

Inicio | Nosotros | Asistencia Técnica | Programas | Sedes | Contáctenos | Descargas | Noticias

Turismo Social

Recreación

Cultura

Deporte

#RecreaciónLabora