



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores
de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-
Trujillo-2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Industrial

AUTORES:

Br. Delgado Huaman, Mario Enrique (ORCID: 0000-0001-6507-1916)

Br. Sandoval Garcia, Juan Alberto (ORCID: 0000-0002-4834-3702)

ASESORA:

Mg. Pinedo Palacios, Patricia Del Pilar (ORCID: 0000-0003-3058-7757)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión empresarial y Productividad

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mi madre, a mi hermana, a mi abuelo que en paz descanse y mi abuelita que goza de buena vida, por darme siempre las fuerzas para seguir adelante y esperar lo mejor de mí. A todos ellos muchas gracias por confiar en mí y que Dios siempre los bendiga en todo.

Autor: Juan Alberto Sandoval Garcia

La presente investigación se la dedico a mi familia, especialmente a mi padre, a mi madre y a mis 7 hermanos que estuvieron apoyándome incondicionalmente. A todos ellos agradecerles de corazón por confiar en mi a pesar de las dificultades que se presentaron en el transcurso del camino, que Dios los cuide y proteja siempre.

Autor: Mario Enrique Delgado Huaman

Agradecimiento

Agradecer a mi asesora la Mg. Pinedo Palacios Patricia Del Pilar por su dedicación en el proceso del desarrollo y culminación de mi tesis, de los cuales siempre llevaré buenos recuerdos y enseñanzas que día a día me harán crecer como un profesional competente en el mercado laboral. De la misma manera agradecer a la Universidad César Vallejo la cual me brindó una buena formación en estos 05 años de educación académica de la cual estoy demasiado agradecido y no menos importante a mi compañero de tesis que colaboró constantemente en toda esta etapa de la investigación.

Autor: Juan Alberto Sandoval Garcia

Primeramente, dar gracias a Dios por permitirnos estar con vida a pesar de las dificultades que se está atravesando. Asimismo, dar gracias a mi asesora la Mg. Pinedo Palacios Patricia Del Pilar quien fue nuestra guía en el desarrollo y culminación de esta investigación y por ultimo a mi compañero de tesis, por ser una persona perseverante y activa. Gracias totales.

Autor: Mario Enrique Delgado Huaman

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	50

Resumen

La presente investigación titulada “La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020.”, como objetivo general se “Elaboró un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral, siendo esta denominada con un estudio de tipo no experimental con diseño transversal -descriptivo simple, para ello se ha tomado una población de 89 personas, que al ser muy extensa se ha extraído una muestra de 72 trabajadores quienes fueron encuestados a través de dos cuestionarios enfocados a nuestras variables de motivación y rendimiento con una escala de Likert del 1 al 5, lo cual ha dado como resultado y conclusión que con respecto a la motivación laboral se logró determinar que los colaboradores de la Municipalidad del Distrito La Esperanza, se encuentran en un nivel de motivación bajo con un 51.4% , el 45.8% se encuentra en un nivel de motivación media y solo el 2.8% en un nivel alto, los factores que influyen en la baja motivación es el salario, no cubren sus necesidades. Por otro lado, se ha logrado determinar el nivel de rendimiento, donde el 69.4% se encuentra en un nivel de rendimiento alto, el 25% se encuentra en un nivel de rendimiento media y solo el 5.6% se encuentra en un nivel de rendimiento bajo, los factores que influyen en el alto rendimiento es que debido a la pandemia COVID-19, se reducido la cantidad de personal y solo se encuentran laborando personal calificado, que tienen interés en realizar sus propias funciones, además tienen capacidad de adaptarse rápidamente al cambio y sobre todo tienen la capacidad de dominar la presión y estrés laboral. Además, los colaboradores llegan puntuales a su centro de trabajo y les permite hacer sus funciones justo a tiempo.

Palabras claves: Motivación laboral, Rendimiento laboral, Descriptiva simple, Transversal.

Abstract

The present investigation entitled "Motivation and work performance of the workers of the Municipality of the District of La Esperanza-Trujillo-2020.", As a general objective, "An improvement plan was developed to increase work motivation and work performance, being this denominated with a non-experimental study with a simple cross-sectional-descriptive design, for this a population of 89 people has been taken, which being very extensive a sample of 72 workers has been extracted who were surveyed through two questionnaires focused on our motivation and performance variables with a Likert scale from 1 to 5, which has resulted and concluded that with respect to work motivation it was determined that the collaborators of the Municipality of La Esperanza District, are at a low level of motivation with 51.4%, 45.8% are at a level medium motivation and only 2.8% at a high level, the factors that influence low motivation is salary, they do not cover their needs. On the other hand, it has been possible to determine the level of performance, where 69.4% are at a high performance level, 25% are at a medium performance level and only 5.6% are at a low performance level. , the factors that influence high performance is that due to the COVID-19 pandemic, the number of personnel has been reduced and only qualified personnel are working, who are interested in carrying out their own functions, they also have the ability to adapt quickly to change and above all, they have the ability to cope with work pressure and stress. In addition, employees arrive at their workplace on time and allow them to perform their duties just in time.

Keywords: Work motivation, Work performance, Simple descriptive, Transversal.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos la humanidad se encuentra atravesando una gran lucha debido a la nueva pandemia mundial denominada COVID-19, debido a ello las grandes empresas de reconocimiento mundial buscan mejorar constantemente el rendimiento de sus colaboradores, aplicando estrategias orientadas en la gestión del talento humano. El 11 de marzo del 2020 el director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) Tedros Ashanom Ghebreyesus declaro oficialmente al COVID-19 como una pandemia mundial (Ruiz, 2020). Para Andrés Felipe Duque, presidente de la compañía Redeban menciona que ve a sus colaboradores como aliados estratégicos para acelerar el crecimiento y competitividad, asimismo menciona que se preocupan por el bienestar de los colaboradores y que cuentan con una serie de programas enfocadas en generarles felicidad (Dinero, 2020). Si el talento humano es tratado adecuadamente por los empleadores, fortalecerá a que las organizaciones lleguen al éxito.

Debido a la coyuntura actual que se está viviendo por la enfermedad del COVID-19. El gobierno peruano como medida de prevención ha establecido la suspensión perfecta de labores, generando estrés, ansiedad, y preocupación en los trabajadores que cumplen esta medida ya que una vez que se reactiven las actividades tendrán una vida más agotadora y por ende no tendrán un buen rendimiento. Mediante un comunicado por la Ministra de Trabajo, Silvia Cáceres, anunció que se ha aprobado un decreto supremo donde se menciona la suspensión perfecta de labores ya que se considera un caso fortuito la pandemia del COVID-19, esta medida es tomada con la finalidad que el trabajador no rompa ningún vínculo con la empresa, sino más bien, se suspenda por un tiempo determinado, ya que la organización se encontrará con las puertas cerradas. “El Decreto Supremo N.º 011-2020-TR, reglamento que establece disposiciones complementarias a la aplicación del Decreto de Urgencia N.º 038-2020, norma que autorizó la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el actual Estado de Emergencia Sanitaria.” (Carrasco, 2020). Para el reinicio de las actividades laborales se comprendieron de tres fases que se realizaron progresivamente, con el inicio del 11 de mayo y la fase final que se dio el 01 de julio que se tuvo previsto que puedan reiniciarse en su totalidad las actividades laborales (Gestión, 2020), entre estos

sectores que reanudaran sus labores se encuentran las municipalidades que pertenecen al sector público. En este sentido las organizaciones se han visto duramente afectadas en la retención del personal, donde el estrés, sobre carga de trabajo, falta de motivación, horas extras no remuneradas, son algunas de las causas que influyen en el bajo rendimiento de un colaborador, tal como lo menciona (OVALLE, 2020). Si estos factores no se tienen en cuenta, pueden ser perjudiciales para la organización ya que el capital humano es el factor clave para el funcionamiento de una empresa.

Es de suma importancia motivar a los colaboradores ya que este repercute positivamente en el rendimiento de sus actividades. Para (ROJO, 2020). “Un equipo motivado rinde un 44% más y aumenta un 27% el compromiso. Es decir, la motivación repercute positivamente en el rendimiento de un colaborador, asimismo asegura que todos están alineados con los objetivos y el crecimiento de la compañía. Asimismo, (Rodríguez, 2020) menciona en su investigación que una empresa que motiva a sus colaboradores tiene más posibilidades de llegar al éxito ya que les permite a los colaboradores seguir creciendo, logrando así el mejor posicionamiento de la organización. Si una empresa tiene trabajadores motivados, atrae a colaboradores y retiene a los suyos. Es de gran importancia para las macro y micro empresas que tengan en cuenta, que al mantener un equipo motivado será más fácil cumplir con los objetivos trazados ya que todos trabajaran en una sola dirección.

Es por ello que con la presente investigación se pretende crear un plan de mejora sobre la motivación y sus indicadores, como la motivación extrínseca e intrínseca, asimismo se evaluará el rendimiento laboral de los trabajadores teniendo en cuenta sus indicadores de rendimiento en las funciones, características propias y aspectos secundarios de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020. En este sentido, la realidad actual de las organizaciones en tiempos del COVID-19 genera grandes retos para los gerentes de las organizaciones reflejada en la necesidad de realizar una actuación gerencial efectiva y activa cuya orientación se refleje en el fomento de la motivación, el interés, el desenvolvimiento, la participación y el rendimiento de sus colaboradores. Para ello como grupo investigador se ha formulado el siguiente problema; ¿Cuál es el nivel de motivación

y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020?

El presente estudio nos permitirá analizar la conducta humana frente a una crisis, asimismo conocer que tan motivados van a estar estos trabajadores sabiendo que regresaran a su puesto de trabajo una vez que se reactiven las actividades. Para ello se pretende elaborar un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020. Como estudiantes universitarios contribuyendo con la investigación y comprometiéndonos con la coyuntura actual de la pandemia del COVID-19, la ejecución de esta investigación servirá como un marco referencial para otros estudios que tengan el interés de aplicar un plan de mejora de motivación con la finalidad de aumentar el rendimiento laboral, así como de los resultados obtenidos se podrán diseñar estrategias o propuestas organizacionales para fomentar la motivación en tiempos de crisis y buscar la mejora de los indicadores de rendimiento de los trabajadores.

El Objetivo General de esta investigación es “Elaborar un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020”; y como objetivos específicos, primero “Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020.”, asimismo “Analizar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020.” Y por último “Proponer un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020”.

II. MARCO TEÓRICO

La motivación es un determinante para la obtención de logros, es el impulso que acciona a las personas a realizar alguna labor, es por ello que, en un artículo publicado en España, por (Navarro y otros, 2014) titulado “Como motivar y motivarse en tiempos de crisis”, donde se ha realizado el estudio a 133 trabajadores de distintos cargos, donde estos respondían un diario de motivación entre 6 veces por día, durante 21 días seguidos laborables. Donde se recogió informaciones de setenta y tres de ellos acerca de la variable de motivación, en los otros sesenta se recogió datos de distintas variables que se relacionan como motivación intrínseca, llamada flujo (retos de superación, habilidades únicas, interés, absorción). Sin embargo, el instrumento de evaluación que se usó en esta investigación se llama muestreo de experiencias (Experience sampling method, en inglés), desarrollado por Larson, Csikszentmihalyi, 2011), que es una metodología de investigación longitudinal intensiva que implica pedir a los participantes que informen sobre sus pensamientos, sentimientos, comportamientos, teniendo en cuenta el presente, el ‘aquí y ahora’. En esta investigación se identificó un tipo de patrón desordenado entre el 75% y el 87,5% de los sucesos, llegando a la conclusión que la motivación auto-determinada (motivación intrínseca) como el interés de aprender, nivel de logro, reconocimiento, progreso, se obtuvo los valores más altos de motivación y que con el transcurrir del tiempo dichos valores se mantienen, en cambio la hetero-determinada (motivación extrínseca) es menos persistente o puede tratarse de una recompensa económica o premio por parte de la organización.

Entre dichos lineamientos, cabe señalar que esta investigación no se aleja de nuestra realidad ya que este estudio fue realizado en España en tiempos de una crisis económica y en la actualidad se está viendo una situación parecida producto del COVID-19, donde el gobierno peruano ha establecido “El Decreto Supremo N.º 011-2020-TR donde se menciona la suspensión perfecta de labores durante el actual Estado de Emergencia Sanitaria.” (Carrasco, 2020), lo cual ha generado estrés, ansiedad, y preocupación en los trabajadores que cumplen esta medida. Por ello es de suma importancia que ambas motivaciones deben ir de la mano, una vez que se reanuden las actividades, por un lado, la motivación extrínseca cumple un papel fundamental en las organizaciones pues estas deben adoptar condiciones laborables adecuadas, como (incentivos, limpieza, secciones de desinfección,

orden, distancia entre un colaborador y otro) pues estas acciones harán que el trabajador este tranquilo y pueda realizar sus actividades sin el temor a un contagio. Asimismo, la motivación intrínseca, los colaboradores deben mantener una actitud optimista y objetiva, asimismo seguir teniendo el interés de seguir aprendiendo ya que les permite crecer profesionalmente. Lo que se ha logrado rescatar de este artículo es el método muestreo de experiencias el cual consiste en describir las emociones, pensamientos y comportamientos de una persona, este instrumento es de vital importancia en nuestra investigación ya que hoy en día debido a la coyuntura actual que estamos viviendo, todo trabajador está pasando por muchas emociones.

Por otro lado, la población de Venezuela estuvo viviendo una situación similar en los últimos tiempos, tal vez no fue una pandemia pero si una crisis económica y que aún continúa, es por ello que en un artículo escrito por (Pizarro, Fredes, Inostroza, Torreblanca ,2019), llamado “Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud” a pesar que se utilizó otro instrumento de evaluación diferente, se corrobora con la investigación anterior, para este estudio participaron de manera voluntaria doscientos catorce administrativos los cuales pertenecían a al área de salud primaria, para esta investigación se utilizó un diseño ex post facto correlacional, asimismo se utilizó las técnicas de correlación bivariada cuyo objetivo era identificar si existía relación entre flow y motivación. Desde los años setenta el psicólogo cognitivista social Mihaly Csikszentmihalyi dio a conocer este nuevo término “flow” donde menciona que es un constructo psicológico el cual consiste en describir los sentimientos cuando las personas se encuentran en ocupaciones que pongan en práctica su creatividad y la cual se relaciona con la motivación intrínseca (Orta y Sicilia, 2015). El cual el resultado de esta investigación presenta que flow tiene una relación directamente proporcional con motivación laboral como se puede evidenciar estadísticamente ($r=,519$; Sig.=,000). Asimismo, se encontró un vínculo del 26.93% entre flow y motivación laboral así lo explican los participantes. También podemos acotar que según (Godinho, 2019) en su estudio llegó a la conclusión que la motivación intrínseca está directamente relacionada con el apoyo que brinda la organización, pero que tiene una parte moderada con el área gerencial.

En el ámbito nacional la motivación laboral hoy en día representa una relación muy importante para el crecimiento de una empresa, la mayor parte de las

organizaciones buscan brindarles a los empleados un sentido de participación con su centro de labores y generarán un mayor compromiso y rendimiento de los colaboradores, por esta razón, Hoyos (2018), en un estudio desarrollado en el Distrito de Surquillo-Lima en una empresa dedicada a la venta de vehículos y al servicio post venta, donde el objetivo de esta investigación era diagnosticar el nivel de trabajo por parte de los colaboradores, constituida por 40 colaboradores: 23 trabajadores de sexo masculino y 17 trabajadores de sexo femenino. Para ello se utilizó el instrumento denominado la “Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws” (Gagné, 2010, pág. 41), que trata sobre las escalas de motivación de los colaboradores respecto a su organización, según los resultados obtenidos arrojaron que el 20% de los colaboradores con respecto a la motivación están en un nivel bajo, el 50% se encuentra en un nivel medio y solo el 30% se encuentran en nivel alto. También se logró evidenciar que el sexo femenino representa mayor porcentaje de motivación con respecto al sexo masculino. con el (41.18%) en comparación a los varones con el (27.74%). Llegando a la conclusión que el porcentaje más alto con un 60% están en un nivel bajo de motivación, esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores hacen sus funciones sin compromiso, sino, por la necesidad de realizarlas y poder tener un salario. En este sentido es pertinente resaltar lo importante que es identificar las emociones de los trabajadores, esta tesis aportará a nuestra investigación en la búsqueda de conocer cómo se siente el equipo para saber tomar decisiones prudentes al respecto.

En relación al nivel local la motivación para los trabajadores se refiere a sobre cómo comprender las emociones que les ayudará a generar empatía en el equipo de trabajo, entre más humanos sean los empleadores, más humana es la organización y más productiva será la organización, vinculado al concepto, (Vargas, 2018), en un estudio que realizo a las los trabajadores de una empresas privadas en la ciudad de Trujillo, cuya finalidad es diagnosticar que tan motivados se encuentran los colaboradores de dicha entidad, asimismo, conocer la influencia del clima organizacional. Para este estudio se necesitó la participación de 400 trabajadores de diferentes organizaciones privadas, asimismo se requirió que la edad varíe entre 18 a 25 años y por último que tengan una ocupación operativa en la empresa. Donde el instrumento utilizado es llamado “La escala de clima laboral” publicada por Sonia Palma en (1999) que trata sobre la autorrealización, involucramiento

laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; y para poder conocer que tan motivados se encuentran los trabajadores se utilizó el instrumento llamado “escala de Motivación Laboral” desarrollada por Gagné y otros (2010), instrumento que fue adaptado de acuerdo al contexto peruano por (Alarco, 2010), la cual trata de medir el nivel de confiabilidad de sus trabajadores en una escala de Likert, que represente las condiciones de su personal; llegando así a la conclusión que el clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral tienen una correlación significativa y positiva. Es por ello que en el proyecto se aplicó las preguntas en una escala Likert, esto se implementará en una próxima encuesta según la problemática de la organización. Cabe señalar que, para los trabajadores puedan sentirse satisfechos y motivados, es importante que el empleador se enfoque en el valor y el aprecio a sus colaboradores, a este respecto se refiere el autor (Lora, 2020), con su artículo científico pretende conocer la actitud, motivación y la ansiedad de un estudiante y como este se relaciona con el rendimiento de cada uno de ellos, para ello realizó un estudio descriptivo, correlacional con diseño transversal. Para este estudio se requirió la participación de doscientos cuarenta estudiantes con Maestría en Gestión de los servicios de salud. Donde los resultados arrojaron que el (68,3 %) representa una motivación intrínseca media y el (50.8%) representa a la motivación extrínseca, el (78,8 %) tienden a tener una motivación baja. En cambio, el (55,4 %) representa que el rendimiento es bueno. Llegando a la conclusión que entre la motivación intrínseca y el rendimiento hay un margen de relación significativo, aquellos estímulos o recompensas que necesitan un estudiante para realizar una determinada acción o actividad para poner mayor interés y empeño, en relación a la investigación propuesta se utilizarán encuestas para obtener datos exactos de su motivación en su centro laboral de los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.

Los seres humanos siempre nos vemos motivados por algo para realizar una determinada función y nos movemos con mayor agilidad mientras exista mayor motivación. Por su parte (Alva, 2015) para Abraham Maslow (1943) manifiesta que el ser humano a lo largo de la vida busca la satisfacción de sus necesidades, es por ello que planteó una jerarquía en orden ascendente, donde se clasificaron de esta manera. Primero, las necesidades fisiológicas consideradas necesidades básicas como un hogar, el alimento diario, la vestimenta y lugares donde tomar un

descanso. Segundo, las personas deben ser seguras de sí mismas tanto en el ámbito personal como laboral. Tercero, las necesidades de afiliación o aceptación, esto conlleva a formar algunos lazos amicales e integrar a un grupo social. Cuarto, la necesidad de estima, donde aflora un reconocimiento. Y por último la necesidad de autorrealización la cual en desarrollar capacidades y habilidades que le permita el crecimiento individual dentro de la organización. Mediante esta teoría se puede conocer las necesidades primordiales por las que atraviesa el ser humano, asimismo permite identificar la categoría de satisfacción, la premisa fundamental de Maslow es conocer el comportamiento y necesidades no satisfechas. Por otro lado (Alvares, 2017) en la teoría desarrollada por Clayton Aderfer (2005) conocida como la teoría (E.R.C) donde existenciales, se denominan a las necesidades básicas que tienen relación con los factores externos y las necesidades fisiológicas y de seguridad. Es por ello que la relación de los colaboradores es interesante para la satisfacción de las relaciones interpersonales y de la afiliación en la organización. Esto hace referencia a las necesidades sociales y de afiliación en la organización y el crecimiento es sentirse satisfecho cuando un colaborador logra objetivos importantes personales y con la organización que hace referencia a la autorrealización.

La motivación extrínseca es fundamental para mantener motivado al personal mediante incentivos materiales para Aderfer hace alusión que “como cuando le das una propina a un niño a cambio de un favor, este lo hace inmediatamente porque se genera un estímulo y sabe que va a recibir algo a cambio por dicha tarea”. Por otro lado, individualmente la motivación intrínseca también cumple un papel fundamental en esta teoría, si un individuo tiene claro sus ideas y se mantiene con energía durante su trabajo, este no tendrá dificultad al momento de realizar sus tareas. Por otro lado (Pucheo, 2014) tenemos a Frederick Herzberg y es conocida como la Teoría de la motivación-higiene. Según Herzberg realizó doce estudios en la cual se solicitó a los participantes como se sienten bien o mal en el trabajo, al clasificar las respuestas concedió agrupar dos factores: Los factores motivadores, los cuales al estar presentes en la empresa facultan que los colaboradores puedan estar motivados; y los factores higiénicos que se determinan a la evaluación de los colaboradores, pero que, al estar mal evaluados, conllevan a una postura de insatisfacción dentro de la organización. Donde se concluyó que los factores

motivadores se basan en el crecimiento personal; la cual nos permitirá en nuestra investigación asociar estos dos factores y aplicar encuestas para evaluar a los participantes.

El rendimiento laboral es el vínculo que existe entre lo producido y los medios empleados por consecuente cuanto menor sea el lapso que lleve lograr el resultado deseado es más productiva la organización es por ello que para (Paul TY Preenen, Robert Vergeer, Karolus Kraan, Steven Dhondt, 2017) en su artículo científico publicado asume que “Las prácticas internas de flexibilidad laboral son beneficiosas para la productividad laboral y el rendimiento de la innovación.”. De acuerdo con el párrafo anterior podremos decir que “El rendimiento del colaborador se puede medir a través de los resultados de una empresa” (JIMÉNEZ, 2015), para lograr que el trabajador desarrolle estas metas a corto o largo plazo la capacitación del personal debe ser constante y más aún en tiempos de la pandemia del COVID-19 para que perfeccionen sus habilidades y actitudes frente a las tareas diarias dadas por el supervisor y así ellos puedan aprender y posteriormente capacitar a sus compañeros de manera correcta y óptima para la productividad del producto o servicio que ofrezca la organización, para (Mostafa E. Shehata, Khaled M. El-Gohary, 2011) en su estudio científico publicado asume que “Para mejorar el desempeño del proyecto, la variabilidad en la productividad laboral debe reducirse con respecto a la carga de trabajo y la capacidad disponibles”. Por ser el propósito fundamental de esta investigación se busca como mejorar el rendimiento laboral con el objeto de empezar una buena gestión para un buen rendimiento en la organización en tiempos del COVID-19 que relaciona la educación y la capacitación como pilares para poder buscar soluciones a los problemas que se presenten dentro de la organización, de la misma manera “La educación ayuda a mejorar el desempeño del personal en relación con el trabajo y los problemas relacionados con él.” (Silva, 2018, pág. 15), por lo antes expuesto el rendimiento laboral busca ese nivel de relación que debe tener para lograr un crecimiento organizacional e individual en las empresas.

En lo que se refiere a determinantes del rendimiento laboral podemos destacar que un colaborador puede desempeñarse de la mejor manera dependiendo de los conocimientos, destrezas y aptitudes apropiadas que este individuo tenga y de acuerdo a ello puede poner en práctica en su centro de.” (Cuenca, 2010, pág. 198)

a este concepto hace referencia el autor (Coronel, 2018) de acuerdo con el párrafo anterior los determinantes más importantes para que un colaborador se pueda desempeñar de la mejor manera es mantenerlo motivado, con un buen clima laboral, los horarios flexibles, factores ambientales adecuados, líneas de carrera adecuadas y herramientas necesarias para el buen desenvolvimiento de habilidades del colaborador es por ello que para (Golden, 2012) en su revista científica publicado asume que “Los efectos de las largas horas de trabajo y la flexibilidad de los horarios de trabajo y su impacto tanto en la productividad laboral como en el desempeño de la empresa”; estos determinantes ayudaran al trabajador a lograr sus metas y el crecimiento empresarial óptimo. Cabe destacar para realizar una evaluación del rendimiento laboral se debe tener en cuenta tres aspectos importantes. Primero conocer el rendimiento en sus funciones, en segundo lugar, identificar las características propias y por ultimo identificar aspectos secundarios de un colaborador (Chiavenato, 2011, p.246) a este concepto hace referencia el autor (Coronel, 2018), dentro de este orden de ideas cuando hablamos de rendimiento en sus funciones se refiere al puesto o área en el cual se va a desempeñar el colaborador. Y en otro punto muy importante de las características propias del colaborador, hace referencia a las actitudes externas e internas que un colaborador puede tener frente a la circunstancia, qué esté atravesado dentro de la organización y por ultimo a los aspectos secundarios que se relaciona con una evaluación que resalta aspectos poco percibidas del colaborador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental porque no vamos a aplicar ningún experimento y solo vamos a describir los hechos naturales sin alterar ninguna variable; el enfoque de la investigación es cuantitativo porque se aplicará una encuesta y se obtendrán datos estadísticos; el diseño de la investigación es transversal descriptivo simple porque vamos a elaborar un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral. Para ilustrar lo acotado, según (Hernández, 2014, Pág. 155), menciona en su libro de investigación que los diseños transeccionales descriptivos, son estudios netamente descriptivos donde se indaga la incidencia de una modalidad, categorías, asimismo te permite conocer el nivel de una o más variables de una población finita. Según esto como grupo investigador se elaborará un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020". Un diagrama de este tipo descriptivo simple de estudio será el siguiente:



M: Muestra (Colaboradores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza).

X1: La Motivación.

X2: El Rendimiento Laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: La Motivación.

Variable 2: Rendimiento Laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
Variable 1: La Motivación Laboral.	La motivación comprende de dos factores los cuales son "Los factores motivadores del entorno de trabajo y los factores motivadores del contenido del trabajo. (Porret, 2010), lo cual permitirá dirigir y mantener el comportamiento de la persona hacia una meta en común dentro de la organización.	La gestión del talento humano en la ingeniería industrial nos permitirá la aplicación de la variable motivación, la cual se evaluará en base a un cuestionario 01, mediante el cual se elaborará un cuestionario teniendo en cuenta cada uno de los indicadores de las primordiales dimensiones.	Motivación Extrínseca	Política De La Empresa que afecta al trabajador	Ordinal
				Salario.	
				Vida personal	
				Estabilidad Laboral.	
				Relaciones del colaborador con jefes y compañeros de trabajo.	
				Estatus	
			Motivación Intrínseca	Participación en las actividades sociales.	
				Metas Y Objetivos	
				Reconocimiento	
				Progreso	
Independencia Laboral					

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
Variable 2: Rendimiento Laboral	El rendimiento laboral de manera operativa se suele definir como una función de la capacidad, "En este sentido, el resultado conductual del individuo es el rendimiento." (Moorhead y Griffin, 1998) (Jaén, 2010), es decir como un conjunto de conductas en el entorno laboral.	En esta investigación se aplicará un cuestionario 02 para evaluar el nivel de rendimiento laboral del colaborador de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020, con el uso de una escala Likert (Gagné, 2010, pág. 41), para que evalué a los indicadores de las principales dimensiones.	Rendimiento en sus labores.	Conocimiento de sus labores.	Ordinal
				Cumplimiento con sus actividades.	
				Eficiencia en las funciones.	
				Participación activa.	
				Adaptabilidad de los Cambios	
				Trabajo Bajo Presión	
			Características propias de colaborador.	Capacidad para la ejecución de funciones.	
				Creatividad.	
			Aspectos secundarios del individuo.	Puntualidad y asistencia en las funciones.	
				Proceso funcional en sus actividades.	
Optimización de las funciones.					

3.3. Población, muestra y muestreo

POBLACIÓN: La población en la cual enfocaremos nuestra investigación es a la Municipalidad del Distrito de La Esperanza ubicada en la ciudad de Trujillo en el departamento de La Libertad, la cual contaba con 150 trabajadores pero por la pandemia de COVID-19 se realizó aún más el recorte de personal, con la finalidad de mantener un distanciamiento social, así como también brindar las adecuadas medidas de emergencia sanitaria actualmente dadas por el gobierno para hacer frente a la pandemia del COVID-19 (Minsa-2020). Debido a ello ahora la organización cuenta con 89 trabajadores en todas las áreas de la organización.

MUESTRA: Nuestra muestra será probabilística con una selección aleatoria simple ya que todos los trabajadores de la municipalidad tienen la misma posibilidad de ser seleccionado para la muestra. Para determinar la muestra nuestra investigación se tomó la siguiente fórmula estadística:

Fórmula :

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde :

n = tamaño.de.muestra

N = 89 → Población

Z = 95% → Nivel.de.coonfianza

p = 50% → probabilidad.a.favor

q = 50% → probabilidad.en.contra

e = 5% → error.muestral

Calculando la muestra:

Aplicando.La.Formula :

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (89)}{(0.05)^2 * (89 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 72 \rightarrow \text{trabajadores}$$

MUESTREO: Se realizará un cuestionario enfocado en la motivación y el rendimiento laboral a los trabajadores para poder analizar qué tan motivados se encuentran, asimismo conocer su rendimiento laboral.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Se tomarán en consideración para la encuesta según el resultado de la muestra desarrollada al trabajador de la Municipalidad del distrito de La Esperanza.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica utilizaremos una encuesta, esta técnica de recolección de datos nos aportará para realizar algunas preguntas que revelen las dimensiones e indicadores que se muestran en nuestra variable de operacionalización.

Como instrumentos se utilizarán dos cuestionarios, para recopilar información de las preguntas relacionadas a la motivación y el rendimiento laboral.

3.5. Procedimientos

Se solicitará un permiso para la visita a las instalaciones de la Municipalidad del distrito de La Esperanza con el fin de realizar los cuestionarios y obtener datos específicos de cada trabajador que nos servirá como aporte importante en nuestra investigación (Anexo 07).

3.6. Método de análisis de datos

El método de la investigación es la descriptiva simple que nos ayudará a comprender los datos recolectados utilizando métodos estadísticos como tablas

estadísticas, frecuencias absolutas, porcentuales, medias aritméticas y gráficos estadísticos los cuales nos ayudaran a interpretar la información encontrada.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se ha desarrollado respetando los límites éticos profesionales con la finalidad de obtener datos claros, precisos y confiables ya que las fuentes de información recaudadas son de forma verídica y para la recolección de la información se respetará la anonimidad de quienes colaboraron en el estudio y así obtener resultados para la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad del distrito de la esperanza-trujillo-2020.

Tabla 01

Motivación Extrínseca		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	40	55.6%
Media	31	43.1%
Alta	1	1.4%
Total	72	100%

Fuente: Resultado de cuestionario 01 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo (Anexo 08).



GRÁFICO 01: Motivación Extrínseca.

Fuente: Resultado de cuestionario 01 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo.

Interpretación: Para poder identificar el nivel de motivación extrínseca, se encuestó a 72 colaboradores de la Municipalidad del Distrito la Esperanza donde el 55.6% de los colaboradores tiende a tener un nivel bajo. Los factores que influyen en la baja motivación de los colaboradores es el salario no cubren sus necesidades, por otro lado. Al ser una entidad del estado, el recurso(soles) es limitado y no les asignan bonos extras, además, existe disconformidad ya que no les reconocen las horas extras laborales. En cambio, el 43.1% tiende a tener un nivel de motivación media, debido a la pandemia que estamos atravesando, no existe una

comunicación tan amical como era en tiempos normales. Y solo el 1.4% mencionó que se encuentra motivado ya que en la entidad existe el respeto entre todo el equipo de trabajo, además consideran que cada labor que ellos realizan aporta significativamente en la organización.

Tabla 02

Motivación Intrínseca		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	31	43,1%
Media	37	51,4%
Alta	4	5,6%
TOTAL	72	100%

Fuente: resultado de cuestionario 01 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo (Anexo 08).



GRÁFICO 02: Motivación Intrínseca.

Fuente: Resultado de cuestionario 01 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo.

Interpretación: Por otro lado, en relación a la motivación intrínseca se identificó que el 51.4% de los colaboradores tiende a tener una motivación media ya que la organización les brinda oportunidad de crecer profesionalmente. En cambio, el 43.1% representa un nivel bajo y solo el 5.6% tienen una motivación alta ya que el puesto que desempeñan en la organización los motiva a lograr sus metas y objetivos.

Tabla 03

Nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de la Esperanza.		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	37	51.4%
Media	33	45.8%
Alta	2	2.8%
Total	72	100%

*Fuente: Resultado de cuestionario 01 aplicado a los trabajadores de la
Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo (Anexo 08).*



*GRÁFICO 03: Nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad del
Distrito la Esperanza.*

*Fuente: Resultado de cuestionario 01 aplicado a los trabajadores de la
Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo 2020.*

Interpretación: Los colaboradores de la Municipalidad del distrito La Esperanza, se encuentran en un nivel de motivación bajo con un 51.4%. Por otro lado, el 45.8% se encuentra en un nivel de motivación media y solo el 2.8% en un nivel alto.

4.2. Nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad del distrito de la esperanza-trujillo-2020.

Tabla 04

Rendimiento en sus Funciones		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	5,6%
Media	27	37,5%
Alta	41	56,9%
Total	72	100%

Fuente: Resultado de cuestionario 02 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo (Anexo 12).



GRÁFICO 04: Rendimiento en sus Funciones.

Fuente: Resultado de cuestionario 02 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo.

Interpretación: Para poder identificar el nivel de rendimiento en sus funciones, se encuestó a 72 colaboradores de la Municipalidad del Distrito la Esperanza donde el 56.9% de los colaboradores tiene un nivel alto, ya que las personas tienen interés en realizar sus propias funciones, además tienen capacidad de adaptarse rápidamente al cambio y sobre todo tienen la capacidad de dominar la presión y estrés laboral. En cambio, el 37.5% de los trabajadores tiene un nivel medio ya que no realizan sus funciones eficientemente y por solo el 5.6% tiene un nivel bajo ya que no proponen ideas de mejora de servicio en su área.

Tabla 05

Características Propias del Colaborador		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	5,6%
Media	26	36,1%
Alta	42	58,3%
Total	72	100%

Fuente: Resultado de cuestionario 02 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo (Anexo 12).



GRÁFICO 05: Características propias del colaborador.

Fuente: Resultado de cuestionario 02 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo.

Interpretación: Asimismo para poder identificar las características propias del colaborador en relación al rendimiento el 58.3% tiene un nivel alto esto se debe a que los colaboradores si tienen las capacidades para realizar sus funciones, el 36.1% se encuentra en nivel medio y solo el 5.6% está en un nivel bajo.

Tabla 06

Aspectos Secundarios del Colaborador		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	5	6,9%
Media	23	31,9%
Alta	44	61,1%
Total	72	100%

Fuente: Resultado de cuestionario 02 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo (Anexo 12).

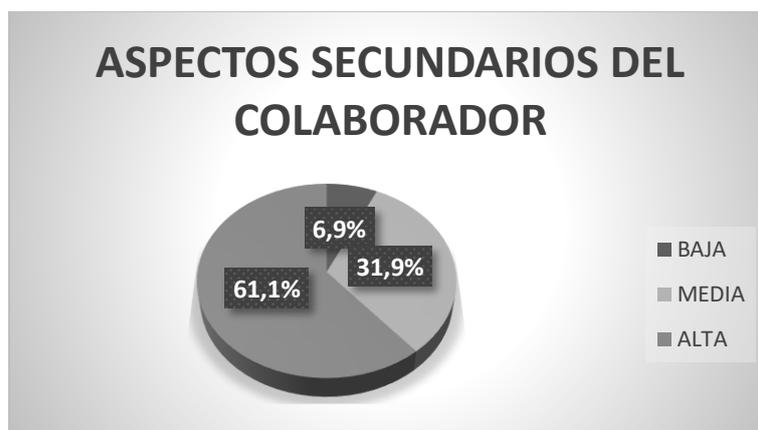


GRÁFICO 06: Aspectos secundarios del colaborador.

Fuente: Resultado de cuestionario 02 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo.

Interpretación: En cambio en los aspectos secundarios del colaborador, el 61.1% de los colaboradores se encuentra en un rendimiento alto esto se debe a que los colaboradores llegan puntuales a su centro de trabajo y les permite hacer sus funciones justo a tiempo. Y el 31.9% en un nivel medio y solo 6.9% se encuentra en un nivel de rendimiento bajo.

Tabla 07

Rendimiento Laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	5,6%
Media	18	25,0%
Alta	50	69,4%
Total	72	100%

Fuente: Resultado de cuestionario 02 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo (Anexo 12).



GRÁFICO 07: Rendimiento Laboral.

Fuente: Resultado de cuestionario 02 aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Distrito de la Esperanza-Trujillo.

Interpretación: Los colaboradores de la Municipalidad del distrito La Esperanza, se encuentra en un nivel de rendimiento alto con un 69.4%. Por otro lado, el 25.0% se encuentra en un nivel de rendimiento media y solo el 5.6% se encuentra en un nivel de rendimiento bajo.

4.3 Propuesta

Los resultados del objetivo 01 el cual es “Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020.”, asimismo el resultado del objetivo 02 el cual es “Analizar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020.”, los cuales se realizaron a la organización revela que los niveles de motivación laboral son bajos, en cambio se obtiene un rendimiento alto de los colaboradores, es por ello que se propone un plan el cual se detalla:

“Plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020.”

4.3.1. Objetivo de la propuesta

El presente plan de mejora tiene como objetivo proponer una serie de capacitaciones que permitan al colaborador aumentar su motivación laboral y su rendimiento laboral.

4.3.2. Justificación de la propuesta

La propuesta se justifica porque actualmente la organización tiene un nivel de motivación laboral baja, pero un rendimiento laboral alto. Es necesario destacar que es un tiempo difícil como es la pandemia de la COVID-19 para la situación de los colaboradores y la motivación laboral que puedan tener en sus funciones, es por ello que trabajan con un nivel de motivación baja, pero obteniendo un nivel de rendimiento laboral alto con el miedo a perder sus empleos y poniendo más énfasis al momento de realizar el trabajo.

4.3.3. Propuesta de mejora

Se identificó el verdadero problema en la organización y se procederá a realizar las capacitaciones de acuerdo al plan establecido.

4.3.4. Consideraciones para la implementación

Se considerará un registro de control y como motivar a la persona, relacionando al jefe directo de cada área con sus colaboradores y siendo capaz de sacar lo mejor de ellos, siendo capaz de inspirar a todos sus colaboradores con su actitud y como resultado potenciar la motivación de los empleados. Es necesario contar con un líder que saque lo mejor de ellos, incluso que admiren su trabajo logrando que la motivación aparezca por sí sola, pero, sobre todo, un factor clave es descubrir lo que inspira realmente a una persona. Cuando sepamos lo que realmente mueve a un empleado, lo que realmente le llena de trabajar en la organización, podremos utilizarlo a nuestro favor. Los acápites en que se debe hacer mayor hincapié son los siguientes: Comunicar a cada trabajador del área administrativa cómo funciona el plan de mejora organizacional para mejorar la motivación y el rendimiento laboral de su centro laboral.



Área de RR.HH.

Gerencia General de la Municipalidad del Distrito de la Esperanza.

Matriz de plan de mejora.

Problemas que falta resolver.	Meta.	Acciones y recursos.	Temas a tratar	Responsables.	Fecha de inicio.	Actividades y seguimiento permanente.	Resultado.	Fecha de término.
Aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020.	Se considerará como motivar a la persona, relacionando al jefe directo de cada área con sus colaboradores y siendo capaz de sacar lo mejor de ellos, logrando inspirar a todos sus colaboradores con su actitud y como resultado potenciar la motivación y rendimiento de los empleados.	Plan de control de capacitaciones para cada uno de los colaboradores, aprovechando la sala de reuniones de la organización. Registro de control por área dirigida a cada jefe del área administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de empleados. • Gestión del rendimiento. • Comunicación. • Importancia de los incentivos tangibles e intangibles. 	Gerente General del área de Recursos Humanos.	02 de enero del 2021. (Referencial)	Informe de los resultados del control de capacitaciones mensualmente y anual de logros que se obtuvieron para el nivel de motivación y rendimiento laboral de los colaboradores.	La organización contará con un plan de mejora monitoreado por un especialista capacitado en temas de motivación y rendimiento laboral.	31 de enero del 2021. (Referencial)

Fuente propia.

Beneficios del plan de mejora y capacitación al personal.

- * Menos rotación de personal: Los colaboradores de la Municipalidad que no se sienten bien con el trabajo pueden tener una tendencia a irse, pero los colaboradores que se sienten cómodos en su área y están motivados en su centro laboral tienden a quedarse en la organización y crecer laboralmente haciendo una línea de carrera.
- * Se logró mayor competitividad de la organización:
Se buscó en el centro laboral trabajadores que rinden más y tienen mejores ideas, saber quién se siente a gusto en su centro laboral siendo estos los que dan lo máximo siendo más competitiva la organización.
- * Menores inconvenientes en la organización: Se mejoró el nivel de trabajadores desmotivados que se sentían mal en el puesto de trabajo por lo que eran más propensos a ser impuntuales, faltar al trabajo, crear un mal ambiente laboral o llevarse mal con sus compañeros.
- * Más y mejores ideas de mejora para la organización: Los colaboradores que se sienten valorados y motivados son capaces de tener nuevas ideas y transmitirlos a sus superiores. Puede que algunas no sean válidas o aplicables, pero se pueden conseguir ideas interesantes para mejorar o rendir más. También se consiguió aumentar la creatividad y lograr hacer mejor su trabajo.
- * Mayor compromiso con la organización: Se logró que el colaborador se sienta a gusto con su centro laboral sintiendo implicación con la misma.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se consideraron 03 objetivos, primero, poder identificar el nivel de motivación laboral, segundo, identificar el nivel de rendimiento laboral y por último realizar un plan de mejora en la organización independientemente del resultado de nuestras variables de motivación y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020. Los seres humanos siempre nos vemos motivados por algo para realizar una determinada función y nos movemos con mayor agilidad mientras exista mayor motivación. Por su parte (Alva, 2015) para Abraham Maslow (1943) manifiesta que el ser humano a lo largo de la vida busca la satisfacción de sus necesidades, es por ello que planteó una jerarquía en orden ascendente, donde se clasificaron de esta manera. Primero, las necesidades fisiológicas, segundo, ámbito laboral, tercero, las necesidades de afiliación o aceptación, Cuarto, la necesidad de estima, y por último la necesidad de autorrealización. Mediante esta teoría se puede conocer las necesidades primordiales por las que atraviesa el ser humano, asimismo permite identificar la categoría de satisfacción, la premisa fundamental de Maslow es conocer el comportamiento y necesidades no satisfechas. Por otro lado (Alvares, 2017) en la teoría desarrollada por Clayton Aderfer (2005) conocida como la teoría (E.R.C) donde existenciales, se denominan a las necesidades básicas que tienen relación con los factores externos y las necesidades fisiológicas y de seguridad. Donde los resultados encontrados indican que el 55.6% se encuentran en un nivel bajo, en relación con la motivación extrínseca, donde los factores que intervienen son, el bajo salario que se les paga ya que no cubren con sus necesidades, además, existe disconformidad en las horas extras que realizan, pues estas no son reconocidas. En cambio, el 43% tiende a tener un nivel de motivación media, debido a la pandemia que estamos atravesando, no existe una comunicación tan amical como era en tiempos normales. Y solo el 1% mencionó que se encuentra motivado ya que en la entidad existe el respeto entre todo el equipo de trabajo, además consideran que cada labor que ellos realizan aporta significativamente en la organización. Concordado con la investigación de (Coronel, 2018) en relación a la motivación extrínseca, donde 51% de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo debido a que la empresa no les brinda el pago adecuado y beneficios al

personal; además no las promociones y ascensos no son ofrecidos a los colaboradores, el 42% en un nivel medio, esto se debe a que las relaciones interpersonales no es la adecuada entre los colaboradores y solo el 7% en un nivel alto ya que ocasionalmente participan en actividades.

En cuanto a los resultados de motivación intrínseca, se identificó que el 51.4% de los colaboradores tiende a tener una motivación media ya que la organización les brinda oportunidad de crecer profesionalmente. En cambio, el 43.1% representa un nivel bajo y solo el 5.6% tienen una motivación alta ya que el puesto que desempeñan en la organización los motiva a lograr sus metas y objetivos. En cambio, en la investigación de (Coronel, 2018) en relación a la motivación intrínseca, el 53% tiende a tener un nivel bajo, esto se debe a que las funciones que realiza cada trabajador no están de acorde al puesto asignado, además, los jefes no les brindan autonomía personal para poder desarrollarse profesionalmente, asimismo, la empresa no controla las actividades y tareas que realizan los colaboradores; el 38% un nivel medio y solo el 9% un nivel alto. De esta manera se pudo identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020. Donde el 51.4% tiene un nivel bajo, el 45.8% nivel medio y solo el 2.8% nivel alto. Concordando así con la investigación de (Reátegui,2017) donde el nivel de “Motivación” de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín; 10 colaboradores que representan el 52% el nivel de motivación en su centro de trabajo es “Malo”, 7 colaboradores que representan el 37% se encuentran en un nivel “Regular” y sólo 2 trabajadores (11%) indicaron que el nivel de su motivación en el centro educativo es “Bueno”.

Por otro lado, el rendimiento laboral se debe tener en cuenta tres aspectos importantes. Primero conocer el rendimiento en sus funciones, en segundo lugar, identificar las características propias y por último identificar aspectos secundarios de un colaborador (Chiavenato, 2011, p.246) a este concepto hace referencia el autor (Coronel, 2018), dentro de este orden de ideas cuando hablamos de rendimiento en sus funciones se refiere al puesto o área en el cual se va a desempeñar el colaborador. Y en otro punto muy importante de las características

propias del colaborador, hace referencia a las actitudes externas e internas que un colaborador puede tener frente a la circunstancia, qué esté atravesado dentro de la organización y por ultimo a los aspectos secundarios que se relaciona con una evaluación que resalta aspectos poco percibidas del colaborador. Donde los resultados obtenidos en relación al rendimiento de sus funciones el 56.9% de los colaboradores tiene un nivel alto ya que las personas tienen interés en realizar sus propias funciones, además tienen capacidad de adaptarse rápidamente al cambio y sobre todo tienen la capacidad de dominar la presión y estrés laboral. En cambio, el 37.5% de los trabajadores tiene un nivel medio ya que no realizan sus funciones eficientemente y por solo el 5.6% tiene un nivel bajo ya que no proponen ideas de mejora de servicio en su área. Por el contrario, en la investigación de (Coronel, 2018) los resultados fueron diferentes, donde el 52% tiene un nivel de rendimiento bajo, debido a que los colaboradores no cumplen con la eficiencia que el trabajo requiere, además no realiza sus tareas con esmero y dedicación, tampoco conoce las funciones que le corresponde de acorde al puesto asignado y pocas veces apoya en las acciones que la empresa ejecuta; el 40% un nivel de rendimiento medio y solo el 8% tiene un nivel de rendimiento alto. Otro punto muy importante de rendimiento es conocer las características propias del colaborador donde el 58.3% tiene un nivel alto esto se debe a que los colaboradores si tienen las capacidades para realizar sus funciones, el 36.1% se encuentra en nivel medio y solo el 5.6% está en un nivel bajo. En cambio, en la investigación de (Coronel, 2018) el 55% representa un nivel de rendimiento bajo, esto se debe a que el personal no tiene el más mínimo interés en indagar y aprender con la finalidad de enriquecer sus conocimientos, tampoco cuentan con la capacidad de identificar las problemáticas por el cual este atravesando la organización, además, no plantea ideas innovadoras que permitan el crecimiento de la organización; el 39% en un nivel medio y solo el 6% en un nivel alto. Y referente a los aspectos secundarios del colaborador el 61.1% de los colaboradores se encuentra en un rendimiento alto esto se debe a que los colaboradores llegan puntuales a su centro de trabajo y les permite hacer sus funciones justo a tiempo. Y el 31.9% en un nivel medio y solo 6.9% se encuentra en un nivel de rendimiento bajo. En cambio, en la investigación de (Coronel, 2018) el 49% representa un nivel de rendimiento bajo, esto se debe a que las personas que laboraban en tiempos normales no tenían la capacidad de

adaptarse al cambio, no muestran responsabilidad al momento de entregar un informe o documentación, y pocas veces muestran disposición para laborar horas extras; el 45% un nivel medio y solo el 6% en un nivel alto. De esta manera se logró analizar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020, donde se encuentran en un nivel de rendimiento alto con un 69.4%. Por otro lado, el 25% se encuentra en un nivel de rendimiento media y solo el 5.6% se encuentra en un nivel de rendimiento bajo, esto se debe a que esta investigación se desarrolló en un tiempo de pandemia de la COVID-19. En cambio, en la investigación de (Coronel, 2018) el nivel de rendimiento es bajo a pesar que se desarrolló en tiempos normales.

VI. CONCLUSIONES

Después de haber hecho un análisis de los resultados se definió las conclusiones que a continuación se presenta:

Con relación al objetivo 01 en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza se identificó la falta de motivadores extrínsecos como los factores que influyen en la baja motivación de los colaboradores son el salario que no cubren sus necesidades. Además, se logró identificar que algunos motivadores intrínsecos no se aplican en la organización como la falta de reconocimiento, elogios o recompensas a sus colaboradores por su buen trabajo.

Con respecto al objetivo 02 el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza se determinó un alto rendimiento laboral ya que las personas tienen interés en realizar sus propias funciones, además tienen capacidad de adaptarse rápidamente al cambio y sobre todo tienen la capacidad de dominar la presión y estrés laboral. También los colaboradores se encuentran en un rendimiento alto esto se debe a que los colaboradores llegan puntuales a su centro de trabajo y les permite hacer sus funciones justo a tiempo.

Y como último objetivo 03, se propuso un plan de mejora, por la cual la organización contará con ello y será monitoreado por un especialista capacitado en temas de motivación y rendimiento laboral, planificando una serie de capacitaciones que permitan al colaborador aumentar su motivación laboral y su rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Por consiguiente, a las conclusiones obtenidas de los resultados del trabajo de investigación se ha logrado identificar algunas premisas descritas en las recomendaciones que a continuación se presenta:

Para ello esta investigación servirá de guía para futuros investigadores y puedan tener como referencia los instrumentos y metodología utilizada en este estudio ya que esta nos permitió realizarla con éxito en un tiempo determinado y qué medidas se pueden tomar frente a ello.

Por otro lado, se recomienda a los futuros investigadores brindar charlas y capacitaciones para poder explotar las habilidades de los trabajadores, darles algún tipo de ascenso porque los colaboradores tienen interés en realizar sus propias funciones, además tienen capacidad de adaptarse rápidamente al cambio y sobre todo tienen la capacidad de dominar la presión y estrés laboral. Si se sigue paso a paso estas recomendaciones y se le da el interés adecuado, posteriormente ellos notaran los cambios en la empresa.

Por último, se recomienda a los investigadores seguir el plan de control de charlas y capacitaciones motivacionales para cada uno de los colaboradores logrando inspirar a todos sus colaboradores con su actitud y como resultado potenciar la motivación y rendimiento de los empleados que contribuirán al desarrollo económico y social de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020.

REFERENCIAS

Resultados sobresalientes (Empresas de más de 500 trabajadores) [en línea]. Dinero.com, 12 de diciembre de 2019. [Fecha de consulta: 10 de setiembre de 2020].

Disponible en:

<https://www.dinero.com/empresas/articulo/empresas-top-para-el-bienestar-y-el-desarrollo-profesional-empresas-de-mas-de-500-trabajadores/280023>

El coronavirus, declarado oficialmente como pandemia por la OMS [en línea]. Gacetamedica.com, 11 de marzo de 2020. [Fecha de consulta: 11 de setiembre de 2020].

Disponible en:

<https://gacetamedica.com/politica/el-coronavirus-declarado-oficialmente-como-pandemia-por-la-oms/>

Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. [en línea]. Ilo.org. 29 de abril 2020. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2020]. Disponible en:

<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>

Ministerio de Salud: Medidas frente a la pandemia COVID-19. [en línea]. covid19.minsa.gob.pe 29 de setiembre 2020. [Fecha de consulta: 29 de setiembre de 2020]. Disponible en:

<https://covid19.minsa.gob.pe/>

Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19 [en línea]. Paho.org. 12 de marzo del 2020. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2020].

Disponible en:

https://www.paho.org/es/documentos/consideraciones-psicosociales-salud-mental-durante-brote-covid-19?gclid=CjwKCAjw8J32BRBCEiwApQEKgRG-Z2G-gmaOXpdVpQHVtt tsUPuW4n55BE1oEYvgHg08fhhdAPcZxoCAXsQAvD_BwE

CARRASCO MOSQUERA, Jesús. D.S. N.º 011-2020-TR: Luces y sombras del reglamento de la suspensión perfecta de labores ante la COVID-19. [En línea]. LA LEY 27 de abril del 2020 [Fecha de consulta: 30 de abril del 2020].

Disponible en: <https://laley.pe/art/9621/ds-n-011-2020-tr-luces-y-sombras-del-reglamento-de-la-suspension-perfecta-de-labores-ante-la-covid-19>

Estas son las 27 actividades económicas que reiniciarán en mayo y sus requisitos: Fase 1 [en línea]. Gestión.Pe. 03 de mayo de 2020. [Fecha de consulta: 05 de mayo de 2020].

Disponible en: <https://gestion.pe/economia/reinicio-de-actividades-mayo-fase-1-requisitos-protocolo-restaurantes-delivery-construccion-mineria-ecommerce-pesca-bioseguridad-noticia/>

ROJO TORRECILLA, Maravillas. La importancia de mantener la motivación del equipo en tiempos de crisis y teletrabajo: cinco formas para mantenerla [en línea]. RRHH Digital. 17 de abril de 2020 [Fecha de consulta: 21 de abril del 2020].

Disponible en: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/141322/La-importancia-de-mantener-la-motivacion-del-equipo-en-tiempos-de-crisis-y-teletrabajo-cinco-formas-para-mantenerla?target=self>

OVALLE, Christian. Según estudio de la ACHS: 8 de cada 10 trabajadores están más estresados por la contingencia [en línea]. Biobiochile.cl. 30 de marzo del 2020 [Fecha de consulta: 24 de abril del 2020].

Disponible en: <https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/actualidad-economica/2020/03/30/segun-estudio-de-la-achs-8-de-cada-10-trabajadores-estan-mas-estresados-por-la-contingencia.shtml>

NAVARRO, José, CEJA, Lucía, CURIOSO, Fernando y ARRIETA, Carlos. Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo* [en línea]. 2014, n.o. 31-39 [fecha de Consulta 5 de Mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184005>

ISSN: 0214-7823.

PIZARRO, Jenny, FREDES, Daillet, INOSTROZA, Carolina y TORREBLANCA, Elisa. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana De Gerencia* [en línea].2019, n.o [fecha de Consulta 5 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>

ISSN: 13159984.

ORTA, Antonio y SILICIA, Álvaro. Investigando los momentos óptimos en el deporte: una revisión del constructo flow. *Revista brasileira de ciencias do esporte* [en línea]. 20 de febrero del 2015, Vol.37, n.1. 20. [Fecha de consulta: 05 de mayo del 2020]. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0101-32892015000100096&lng=en&nrm=iso&tlng=es

ISSN 0101-3289.

HOYOS Gutiérrez, Sadith Jeanette. Motivación en el trabajo en los colaboradores de una empresa de venta de vehículos y servicio post venta en el distrito de Surquillo, 2017. Tesis (Licenciada en Psicología). Lima-Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2018. 106 pp.

Disponible en:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2710/TRAB.SUF.PR_OF_Sadith%20Jeanette%20Hoyos%20Gutierrez.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Satisfacción, motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT [en línea]. España-Elche: Teoria Gagné. [Fecha de consulta: 7 de mayo de 2020].

Disponible en:

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3011/1/TFG%20Micol%20Ponce%2C%20Gustavo.pdf>

VARGAS Chavez, Viviana Lisset Ismelda. Clima organizacional, Motivación y Satisfacción laboral en colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo.

Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2018.

Disponible en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24827/vargas_chv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Test de clima laboral de Sonia Palma [Mensaje en un blog]. Lima: Silva, Aracelly (20 de abril 2014). [Fecha de consulta: 7 de mayo de 2020]. Recuperado de: <http://estadisticando.blogspot.com/2014/04/test-de-clima-laboral-de-sonia-palma.html>

Escala de satisfacción laboral [en línea]. Lima: Web Academia. [Fecha de consulta: 7 de mayo de 2020].

Disponible en:

https://www.academia.edu/9434518/ESCALA_DE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_Alarco_2010

LORA Miryam. Actitud, motivación y ansiedad y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del Posgrado. Universidad César Vallejo 2017. Revista de Investigación horizonte médico [en línea]. Enero 2020, n.º 20. [Fecha de Consulta 7 de mayo de 2020].

Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2020000100037&script=sci_arttext&tlng=pt

ISSN: 2227-3530

ALVA, Anilú. Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Hospital Distrital De Laredo-Trujillo Año 2014. Tesis (Licenciada En Trabajo Social). Trujillo. Universidad Nacional De Trujillo. 2015. 22-24 pp.

ALVAREZ, Grace y FLORES, María. Relación Entre Motivación Laboral Y Compromiso Organizacional En Los Colaboradores De Posventa Del Sector Automotriz, Lima 2018. Tesis (Licenciado en administración). Lima: Univeridad San Ignacio de Loyola, 2019.

PUCHEU, Andres, Desarrollo y eficacia organizacional: como apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones. [en línea]. 1.a ed. Chile: Ediciones UC, 2014 [fecha de consulta: 8 de mayo de 2020]. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTcyNTIzN19fQU41?sid=124326ee-328b-4644-8679-dd5948ea67e7@pdc-v-sessmgr03&vid=2&format=EB&rid=1>

ISBN: 9789561414587

JIMÉNEZ, Ana. Capacitación del personal y desempeño de los trabajadores [en línea]. Gestipolis. 27 de febrero de 2015. [Fecha de consulta: 05 de mayo de 2020].

Disponible en:

<https://www.gestipolis.com/capacitacion-del-personal-y-desempeno-de-los-trabajadores/>

Silva, Jorge. La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano [en línea]. Primera ed. España: Alicante. [fecha de consulta: 05 de mayo de 2020].

Disponible en:

https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Como+mejorar+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjGnK3D-p_pAhXjguAKHW7PAiYQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Como%20mejorar%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false

ISBN: 978-84-949151-9-2

CUENCA Javier. Manual de dirección y gestión de recursos humanos en los gobiernos locales. Primera edición Madrid-España: Instituto Nacional de Administración Pública, 2010. pp. 258. [fecha de consulta: 7 de mayo de 2020].

Disponible en:

<https://books.google.com.pe/books?id=s6LC5niC6p0C&pg=PA198&dq=El+desempe%C3%B1o+adecuado+depende+de+los+resultados+que+se+consigan+y+del+modo+en+el+que+sean+alcanzados,+contemplando+tanto+los+aspectos+cuantit>

[ativos+como+los+cualitativos.+En+este+contexto+el+rendimiento+del+empleado+p%C3%BAblico+depende,+en+primer+lugar,+de+que+este+disponga+de+los+conocimientos+que+exige+el+puesto+de+trabajo,+de+que+cuenta+con+las+destrezas+y+aptitudes+apropiadas+y+de+que+quiera&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjD-MionbDpAhUOm-AKHfBcBkkQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=8ri9QAAACAAJ&dq=Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos+(9%C2%B0+ed.).+Mexico:+Mc+Graw+Hill&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjD-MionbDpAhUOm-AKHfBcBkkQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false)

ISBN: 978-84-7351-292-3

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 9° ed. México: Mc Graw Hill, 2011. pp. 699. [fecha de consulta: 7 de mayo de 2020].

Disponible en:

[https://books.google.com.pe/books?id=8ri9QAAACAAJ&dq=Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos+\(9%C2%B0+ed.\).+Mexico:+Mc+Graw+Hill&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjurKW0orDpAhXxnuAKHXjrB9IQ6AEIJzAA](https://books.google.com.pe/books?id=8ri9QAAACAAJ&dq=Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos+(9%C2%B0+ed.).+Mexico:+Mc+Graw+Hill&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjurKW0orDpAhXxnuAKHXjrB9IQ6AEIJzAA)

ISBN: 9584100378, 9789584100375

JAÉN, Marian. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis doctoral (Para optar al grado de Doctor). Madrid: Universidad Complutense De Madrid, 2010. Disponible en:

<https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

HERNÁNDEZ, Roberto, FERNANDEZ, Carlos, BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. 6.a ed. México. Mc Graw Hill, 2014, 157 pp.

ISBN: 978-1-4562-2396-0

PORRET, Miquel. Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en la organización. 4.a ed. España: ESIC EDITORIAL, 2010. 86 pp.

ISBN: 978-84-7356-693-3

Paul TY Preenen, Robert Vergeer, Karolus Kraan, Steven Dhondt. Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. Issue published: May 1, 2017. Volume: 38 issue: 2, page(s): 271-293. PO Box 3005, 2301 DA Leiden, the Netherlands. Available in:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X15572836>

ISSN: 2511-0497

Mostafa E. Shehata, Khaled M. El-Gohary. Towards improving construction labor productivity and projects' performance. Issue published: Volume 50, Issue 4, December 2011, Pages 321-330. Moharem Bek, Alexandria, Egypt. Available in: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1110016812000142>

ISSN 1110-0168

Golden, Lonnie. The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance, Research Synthesis Paper (August 2012). International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series No. 33, Conditions of Work and Employment Branch, 2012. Available in: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2149325

ISSN 2226-8944;2226-8952

RODRIGUEZ, José. Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company. Spain Scientific journal of economics, April 14, 2020. Available at: https://www.researchgate.net/publication/340630590_Necessary_actions_to_improve_the_cause-effect_relationship_between_investment_in_human_resources_management_practices_and_motivation_in_the_company/citation/download

ISBN 0718-0764

GODINHO-BITENCOURT, Renan; PAULI, Jandir and COSTENARO-MACIEL, Alessandra. Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation [online]. 2019, vol.35, n.153, pp.388-398. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>.

ISSN 0123-5923.

CORONEL Pérez, Jhonatan Iván. La motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad prestadora de servicios de saneamiento (EPS) de Moyobamba S. R. Ltda. - año 2017. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Moyobamba-Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2018.

Disponible en:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19151>

REÁTEGUI Arévalo, Lola. Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Tesis para obtener el grado académico de maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa. Tarapoto-Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2017.

Disponible en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de ítems.

Problema de la investigación	Objetivos	VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento	Escalas de Medición					
¿Cuál es el nivel de motivación y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020?	Objetivo General	Variable 1: La Motivación laboral.	La motivación comprende de dos factores los cuales son "Los factores motivadores del entorno de trabajo y los factores motivadores del contenido del trabajo. (Porret, 2010), lo cual permitirá dirigir y mantener el comportamiento de la persona hacia una meta en común dentro de la organización.	La gestión del talento humano en la ingeniería industrial nos permitirá la aplicación de la variable motivación, la cual se evaluará en base a un cuestionario 01, mediante el cual se elaborará un cuestionario teniendo en cuenta cada uno de los indicadores de las primordiales dimensiones.	Motivación Extrínseca	Política De La Empresa.	1	Encuesta	Cuestionario 1	Ordinal					
	Salario.					2-3--4									
	Vida personal					5									
	Estabilidad Laboral.					6-7									
	Relaciones del colaborador con jefes y compañeros de trabajo.					8									
	Estatus					9									
	Objetivos Específicos	Variable 2: Rendimiento Laboral	El rendimiento laboral de manera operativa se suele definir como una función de la capacidad, "En este sentido, el resultado conductual del individuo es el rendimiento." (Moorhead y Griffin, 1998) (Jaén, 2010), es decir como un conjunto de conductas en el entorno laboral.	En esta investigación se aplicará un cuestionario 02 para evaluar el nivel de rendimiento laboral del colaborador de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020, con el uso de una escala Likert (Gagné, 2010, pág. 41), para que evalúe a los indicadores de las principales dimensiones.	Rendimiento en sus labores.	Metas Y Objetivos	11	Encuesta	Cuestionario 2	Ordinal					
	-“Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020.”					Participación en las actividades sociales.	10								
	- “Analizar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020.”					Reconocimiento	12								
						Progreso	13								
						Independencia Laboral	14								
	-“Proponer un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020”					Aspectos secundarios del colaborador.	Conocimiento de sus labores.				1	Encuesta	Cuestionario 2	Ordinal	
											Cumplimiento con sus actividades.				2
											Eficiencia en las funciones.				3
Participación activa.		4													
Adaptabilidad de los Cambios		5													
Trabajo Bajo Presión		6													
Características propias de colaborador.	Capacidad para la ejecución de funciones.	7-8	Encuesta	Cuestionario 2	Ordinal										
Creatividad.	9														
Puntualidad y asistencia en las funciones.	10-11-12														
	Proceso funcional en sus actividades.	13													
	Optimización de las funciones.	14													

Anexo 02: Instrumento de medición: CUESTIONARIO 01 PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

El presente instrumento de medición tiene como único objetivo analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020.

Instrucciones: Marcar con una X la alternativa que considere de acuerdo a la escala de Likert.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones	Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
Motivación Extrínseca	1	¿En su centro laboral se ponen en práctica hábitos de cultura organizacional?					
	2	¿Recibe reconocimiento a través de bonos, aumento de sueldo por parte de la organización?					
	3	¿Cree usted que el salario que recibe mensualmente cubre sus necesidades?					
	4	¿La organización le reconoce las horas extras generadas dentro de su centro laboral?					
	5	¿Los problemas personales y/o familiares afectan su labor diaria?					
	6	¿La organización le ofrece oportunidades de desarrollo o crecimiento profesional que motivan sus intereses?					
	7	¿Considera que la empresa le ofrece estabilidad laboral, sintiéndose parte de la misma?					

	8	¿Considera que su relación con su equipo de trabajo es de cordialidad y respeto?						
	9	¿Considera que el puesto que desempeña, dentro de la organización aporta significativamente al desarrollo de la empresa?						
	10	¿La organización tiene en cuenta la participación de sus colaboradores en el desarrollo de eventos corporativos?						
Motivación Intrínseca	11	¿El puesto que desempeña en la organización le impulsa y motiva a lograr sus metas y objetivos personales?						
	12	¿Recibe reconocimientos, elogios o recompensas por su buen trabajo en la organización?						
	13	¿Considera que la organización le ofrece oportunidades de aprender y crecer profesionalmente?						
	14	¿Considera que su opinión es importante en la resolución de un conflicto, toma de decisiones y/o propuestas de mejora?						

Anexo 03: Instrumento de medición: CUESTIONARIO 02 PARA EVALUAR EL RENDIMIENTO LABORAL

El presente instrumento de medición tiene como único objetivo analizar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Esperanza-Trujillo-2020.

Instrucciones: Marcar con una X la alternativa que considere de acuerdo a la escala de Likert.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones	Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
Rendimiento en sus funciones.	1	¿Al momento de realizar sus funciones tiene conocimiento de cómo ejecutarlas?					
	2	¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus laborales?					
	3	¿Realiza sus funciones eficientemente?					
	4	¿Propone ideas para la mejora del servicio en su área?					
	5	¿Tiene la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios?					
	6	¿Tiene la capacidad de tolerar y dominar situaciones que le generen presión y/o estrés?					
Características propias de colaborador.	7	¿Conoce sus funciones y el alcance de cada una de ellas?					
	8	¿Tiene iniciativa para realizar sus actividades en la organización?					
	9	¿Aporta con ideas innovadoras frente a la resolución de conflictos o la existencia de eventos nuevos?					

Aspectos secundarios del colaborador.	10	¿Cumple con los plazos establecidos frente a la presentación de alguna tarea encomendada?					
	11	¿Cumple adecuadamente con su horario de trabajo establecido?					
	12	¿Cuándo se presenta algún inconveniente en sus labores diarias le busca la solución inmediata?					
	13	¿Cumple con los procedimientos establecidos por la organización frente a la realización de sus funciones?					
	14	¿Considera que realiza sus funciones con la rapidez y eficacia que necesita?					

Anexo 04: Validación 01.

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO 01 DE MOTIVACIÓN LABORAL

Nombres y Apellidos: Yuri Lizeth Segura Avalos

Especialidad: Lic. En Psicología

Nº de Colegiatura: 32162

Situación laboral: Independiente

INSTRUCCIONES

Estimado psicólogo(a) a continuación se le presenta preguntas para que las responda con veracidad, responda marcando con una (x) la alternativa que crea conveniente. Le pedimos conteste de forma espontánea y franca, es importante que evalúe todas las afirmaciones del cuestionario 01.

Dimensiones	Nro.	Ítems	ESENCIAL	ÚTIL PERO PRESCINDIBLE	INNECESARIA	OBSERVACIONES
Motivación Extrínseca	1	¿En su centro laboral se ponen en práctica hábitos de cultura organizacional?	✓			
	2	¿Recibe reconocimiento a través de bonos y/o aumento de sueldo por parte de la organización?	✓			
	3	¿Cree usted que el salario que recibe mensualmente cubre sus necesidades?	✓			
	4	¿La organización le reconoce económicamente las horas extras generadas dentro de su jornada laboral?	✓			
	5	¿Los problemas personales y/o familiares afectan su labor diaria?	✓			
	6	¿La organización le ofrece oportunidades de desarrollo o crecimiento profesional que motivan sus intereses?	✓			
	7	¿Considera que la empresa le ofrece estabilidad laboral, sintiéndose parte de la misma?	✓			

	8	¿Considera que la relación con su equipo de trabajo es de cordialidad y respeto?	✓			
	9	¿Considera que el puesto que desempeña, dentro de la organización aporta significativamente al desarrollo de la empresa?	✓			
	10	¿La organización tiene en cuenta la participación de sus colaboradores en el desarrollo de eventos corporativos?	✓			
Motivación Intrínseca	11	¿El puesto que desempeña en la organización le impulsa y motiva a lograr sus metas y objetivos personales?	✓			
	12	¿Recibe reconocimientos, elogios o recompensas por su buen trabajo en la organización?	✓			
	13	¿Considera que la organización le ofrece oportunidades de aprender y crecer profesionalmente?	✓			
	14	¿Considera que su opinión es importante en la resolución de un conflicto, toma de decisiones y/o propuesta de mejora?	✓			

Firma y sello del profesional

Yuri Lizeth Segura A.
Lic. Yuri Lizeth Segura Avalos
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 32162

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO 02 DE RENDIMIENTO LABORAL

Nombres y Apellidos: Yuri Lizeth Segura Avalos

Especialidad: Lic. En Psicología

Nº de Colegiatura: 32162

Situación laboral: Independiente

INSTRUCCIONES

Estimado psicólogo(a) a continuación se le presenta preguntas para que las responda con veracidad, responda marcando con una (x) la alternativa que crea conveniente. Le pedimos conteste de forma espontánea y franca, es importante que evalúe todas las afirmaciones del cuestionario 02.

Dimensiones	Nro.	Ítems	ESENCIAL	ÚTIL PERO PRECINDIBLE	INNECESARIA	OBSERVACIONES
Rendimiento en sus funciones.	1	¿Al momento de realizar sus funciones tiene conocimiento de cómo ejecutarlas?	✓			
	2	¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus labores?	✓			
	3	¿Realiza sus funciones eficientemente?	✓			
	4	¿Propone ideas para la mejora del servicio en su área?	✓			
	5	¿Tiene la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios?	✓			
	6	¿Tiene la capacidad de tolerar y dominar situaciones que le generen presión y/o estrés?	✓			

Características propias de colaborador.	7	¿Conoce sus funciones y el alcance de cada una de ellas?	✓			
	8	¿Tiene iniciativa para realizar sus actividades en la organización?	✓			
	9	¿Aporta con ideas innovadoras frente a la resolución de conflictos o la existencia de eventos nuevos?	✓			
Aspectos secundarios del colaborador.	10	¿Cumple con los plazos establecidos frente a la presentación de alguna tarea encomendada?	✓			
	11	¿Cumple adecuadamente con su horario de trabajo establecido?	✓			
	12	¿Cuándo se presenta algún inconveniente en sus labores diarias le busca la solución inmediata?	✓			
	13	¿Cumple con los procedimientos establecidos por la organización frente a la realización de sus funciones?	✓			
	14	¿Considera que realiza sus funciones con la rapidez y eficacia que necesita?	✓			

Firma y sello del profesional


 Lic. Yuri Lizeth Segura Avalos
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 32162

Anexo 05: Validación 02.

VALIDACION DE CUESTIONARIO 01 DE MOTIVACIÓN LABORAL

Nombres y Apellidos: *Mario R. Ramos Echandia*
 Especialidad: *Ing. Mg.*
 N° de Colegiatura: *009355*
 Situación laboral: *Gerente De Recursos Humanos.*

INSTRUCCIONES

Estimado psicólogo(a) a continuación se le presenta preguntas para que las responda con veracidad, responda marcando con una (x) la alternativa que crea conveniente. Le pedimos conteste de forma espontánea y franca, es importante que evalúe todas las afirmaciones del cuestionario 01.

Dimensiones	Nro.	Ítems	ESENCIAL	ÚTIL PERO PRECINDIBLE	INNECESARIA	OBSERVACIONES
Motivación Extrínseca	1	¿En su centro laboral se ponen en práctica hábitos de cultura organizacional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2	¿Recibe reconocimiento a través de bonos y/o aumento de sueldo por parte de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3	¿Cree usted que el salario que recibe mensualmente cubre sus necesidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	4	¿La organización le reconoce económicamente las horas extras generadas dentro de su jornada laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	5	¿Los problemas personales y/o familiares afectan su labor diaria?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	6	¿La organización le ofrece oportunidades de desarrollo o crecimiento profesional que motivan sus intereses?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Motivación Intrínseca	7	¿Considera que la empresa le ofrece estabilidad laboral, sintiéndose parte de la misma?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	8	¿Considera que la relación con su equipo de trabajo es de cordialidad y respeto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	9	¿Considera que el puesto que desempeña, dentro de la organización aporta significativamente al desarrollo de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	10	¿La organización tiene en cuenta la participación de sus colaboradores en el desarrollo de eventos corporativos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11	¿El puesto que desempeña en la organización le impulsa y motiva a lograr sus metas y objetivos personales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	12	¿Recibe reconocimientos, elogios o recompensas por su buen trabajo en la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	13	¿Considera que la organización le ofrece oportunidades de aprender y crecer profesionalmente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	14	¿Considera que su opinión es importante en la resolución de un conflicto, toma de decisiones y/o propuesta de mejora?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Firma y sello del profesional


Abog. Mario Ramos Echandia
 GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO 02 DE RENDIMIENTO LABORAL

Nombres y Apellidos: *Mario R. Ramos Echandia*
 Especialidad: *Ing. Abog.*
 N° de Colegiatura: *00 9355*
 Situación laboral: *Gerente De Recursos Humanos*

INSTRUCCIONES

Estimado ingeniero/a a continuación se le presenta preguntas para que las responda con veracidad, responda marcando con una (x) la alternativa que crea conveniente. Le pedimos conteste de forma espontánea y franca, es importante que evalúe todas las afirmaciones del cuestionario.

Dimensiones	Nro.	Ítem	ESENCIAL	ÚTIL PERO PRECINDIBLE	INNECESARIA	OBSERVACIONES
Rendimiento en sus funciones.	1	¿Al momento de realizar sus funciones tiene conocimiento de cómo ejecutarlas?	✓			
	2	¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus labores?	✓			
	3	¿Realiza sus funciones eficientemente?	✓			
	4	¿Propone ideas para la mejora del servicio en su área?	✓			
	5	¿Tiene la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios?	✓			
	6	¿Tiene la capacidad de tolerar y dominar situaciones que le generen presión y/o estrés?	✓			

Características propias de colaborador.	7	¿Conoce sus funciones y el alcance de cada una de ellas?	✓			
	8	¿Tiene iniciativa para realizar sus actividades en la organización?	✓			
	9	¿Aporta con ideas innovadoras frente a la resolución de conflictos o la existencia de eventos nuevos?	✓			
Aspectos secundarios del colaborador.	10	¿Cumple con los plazos establecidos frente a la presentación de alguna tarea encomendada?	✓			
	11	¿Cumple adecuadamente con su horario de trabajo establecido?	✓			
	12	¿Cuándo se presenta algún inconveniente en sus labores diarias le busca la solución inmediata?	✓			
	13	¿Cumple con los procedimientos establecidos por la organización frente a la realización de sus funciones?	✓			
	14	¿Considera que realiza sus funciones con la rapidez y eficacia que necesita?	✓			

Firma y sello del profesional


Mario Ramos Echandia
 GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 06: Validación 03.

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO 01 DE MOTIVACIÓN LABORAL

Nombres y Apellidos: *Alberto H. Goicochea Chacante*

Especialidad: *Ps. Clínica y de la Salud*

Nº de Colegiatura: *21159*

Situación laboral: *Autónomo / PUNCOU*

INSTRUCCIONES

Estimado ingeniero/a a continuación se le presenta preguntas para que las responda con veracidad, responda marcando con una (X) la alternativa que crea conveniente. Le pedimos conteste de forma espontánea y franca, es importante que evalúe todas las afirmaciones del cuestionario.

Dimensiones	Nro.	Items	ESENCIAL	ÚTIL PERO PRECINDIBLE	INECESARIA	OBSERVACIONES
Motivación Extrínseca	1	¿En su centro laboral se ponen en práctica hábitos de cultura organizacional?	✓			
	2	¿Recibe reconocimiento a través de bonos y/o aumento de sueldo por parte de la organización?	✓			
	3	¿Cree usted que el salario que recibe mensualmente cubre sus necesidades?	✓			
	4	¿La organización le reconoce económicamente las horas extras generadas dentro de su jornada laboral?	✓			
	5	¿Los problemas personales y/o familiares afectan su labor diaria?	✓			
	6	¿La organización le ofrece oportunidades de desarrollo o crecimiento profesional que motivan sus intereses?	✓			

	7	¿Considera que la empresa le ofrece estabilidad laboral, sintiéndose parte de la misma?	✓			
	8	¿Considera que la relación con su equipo de trabajo es de cordialidad y respeto?	✓			
	9	¿Considera que el puesto que desempeña, dentro de la organización aporta significativamente al desarrollo de la empresa?	✓			
	10	¿La organización tiene en cuenta la participación de sus colaboradores en el desarrollo de eventos corporativos?	✓			
Motivación Intrínseca	11	¿El puesto que desempeña en la organización le impulsa y motiva a lograr sus metas y objetivos personales?	✓			
	12	¿Recibe reconocimientos, elogios o recompensas por su buen trabajo en la organización?	✓			
	13	¿Considera que la organización le ofrece oportunidades de aprender y crecer profesionalmente?	✓			
	14	¿Considera que su opinión es importante en la resolución de un conflicto, toma de decisiones y/o propuesta de mejora?	✓			

Alberto H. Goicochea Chacante
 PSICÓLOGO CLÍNICO Y DE LA SALUD
 Firmar y sello del profesional

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO 02 DE RENDIMIENTO LABORAL

Nombres y Apellidos: *Alberto Hans Erickson Chacón*
 Especialidad: *Psicología Clínica y de la Salud*
 N° de Colegiatura: *21159*
 Situación laboral: *Activo / RUCDD.*

INSTRUCCIONES

Estimado ingeniero/a a continuación se le presenta preguntas para que las responda con veracidad, responda marcando con una (x) la alternativa que crea conveniente. Le pedimos conteste de forma espontánea y franca, es importante que evalúe todas las afirmaciones del cuestionario.

Dimensiones	Nro.	Items	ESENCIAL	ÚTIL PERO PRESCINDIBLE	INNECESARIA	OBSERVACIONES
Rendimiento en sus funciones.	1	¿Al momento de realizar sus funciones tiene conocimiento de cómo ejecutarlas?	✓			
	2	¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus labores?	✓			
	3	¿Realiza sus funciones eficientemente?	✓			
	4	¿Propone ideas para la mejora del servicio en su área?	✓			
	5	¿Tiene la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios?	✓			
	6	¿Tiene la capacidad de tolerar y dominar situaciones que le generen presión y/o estrés?	✓			

Características propias de colaborador.	7	¿Conoce sus funciones y el alcance de cada una de ellas?	✓			
	8	¿Tiene iniciativa para realizar sus actividades en la organización?	✓			
	9	¿Aporta con ideas innovadoras frente a la resolución de conflictos o la existencia de eventos nuevos?	✓			
Aspectos secundarios del colaborador.	10	¿Cumple con los plazos establecidos frente a la presentación de alguna tarea encomendada?	✓			
	11	¿Cumple adecuadamente con su horario de trabajo establecido?	✓			
	12	¿Cuándo se presenta algún inconveniente en sus labores diarias le busca la solución inmediata?	✓			
	13	¿Cumple con los procedimientos establecidos por la organización frente a la realización de sus funciones?	✓			
	14	¿Considera que realiza sus funciones con la rapidez y eficacia que necesita?	✓			

Alberto H. Erickson Chacón
 Firmado y sellado en profesional
 C.O.P.S. 21159

Anexo 07: Autorización para aplicación de cuestionarios 01 y 02.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

AUTORIZACIÓN

EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, que suscribe;

AUTORIZA:

A la **Sr. JUAN ALBERTO SANDOVAL GARCIA**, identificado con DNI 72951560, estudiante de la carrera profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad Cesar Vallejo, para visitar las instalaciones del Palacio Municipal, con la finalidad de aplicar un cuestionario a los Trabajadores de la Municipalidad, para continuar el desarrollo de su Tesis.

Se expide la presente Autorización, a solicitud de la parte interesada para que se le brinde las facilidades del caso, de acuerdo al Expediente Administrativo N° 010871-2020-1.

La Esperanza, 23 de setiembre de 2020

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA
Gerente de Recursos Humanos

Abog. Mario Ramos Echandia
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

MRRE/sg.
C.c. Archivo
Exp. N° 010871-2020-1

Anexo 08: Resultados de cuestionario 01

RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA-TRUJILLO-2020.																					
ENCUESTA	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA												MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						VARIABLE TOTAL	NIVEL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SUB	NIVEL	11	12	13	14	SUB	NIVEL			
1	5	1	2	1	3	1	1	5	4	3	26	MEDIA	3	1	3	4	11	MEDIA	37	MEDIA	
2	2	1	3	1	2	1	1	4	5	2	22	BAJA	4	1	1	3	9	BAJA	31	BAJA	
3	4	1	1	1	1	1	1	4	5	3	22	BAJA	5	1	1	5	12	MEDIA	34	MEDIA	
4	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	24	MEDIA	3	3	2	3	11	MEDIA	35	MEDIA	
5	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	19	BAJA	2	2	2	1	7	BAJA	26	BAJA	
6	4	2	4	1	3	3	4	4	4	4	33	MEDIA	4	4	4	3	15	MEDIA	48	MEDIA	
7	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	15	BAJA	1	2	1	1	5	BAJA	20	BAJA	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJA	1	2	2	2	7	BAJA	17	BAJA	
9	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	17	BAJA	1	2	1	2	6	BAJA	23	BAJA	
10	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	16	BAJA	1	2	1	2	6	BAJA	22	BAJA	
11	3	1	1	1	3	2	1	2	3	2	19	BAJA	2	3	2	3	10	MEDIA	29	BAJA	
12	5	3	1	1	3	1	1	5	5	3	28	MEDIA	1	1	1	5	8	BAJA	36	MEDIA	
13	3	1	1	1	3	1	1	5	5	3	24	MEDIA	1	1	1	5	8	BAJA	32	BAJA	
14	3	1	2	1	1	1	1	5	5	4	24	MEDIA	5	3	3	3	14	MEDIA	38	MEDIA	
15	3	1	3	1	2	2	3	4	4	5	28	MEDIA	4	3	2	3	12	MEDIA	40	MEDIA	
16	1	1	3	1	3	1	3	5	4	3	25	MEDIA	5	3	1	3	12	MEDIA	37	MEDIA	
17	4	2	1	1	1	3	3	4	5	4	28	MEDIA	5	2	3	4	14	MEDIA	42	MEDIA	
18	3	1	4	1	1	1	2	5	5	5	28	MEDIA	5	1	1	2	9	BAJA	37	MEDIA	
19	3	1	2	3	2	3	3	4	5	3	29	MEDIA	5	2	3	4	14	MEDIA	43	MEDIA	
20	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	39	ALTA	5	4	5	4	18	MEDIA	57	ALTA	
21	4	1	4	1	2	4	3	4	4	3	30	MEDIA	4	3	4	4	15	MEDIA	45	MEDIA	
22	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	28	MEDIA	3	3	3	3	12	MEDIA	40	MEDIA	
23	3	1	2	1	3	1	1	5	5	3	25	MEDIA	3	1	1	4	9	BAJA	34	MEDIA	
24	2	1	1	1	3	3	1	4	4	3	23	BAJA	3	3	3	3	12	MEDIA	35	MEDIA	
25	4	1	3	1	2	1	4	4	5	2	27	MEDIA	5	1	3	4	13	MEDIA	40	MEDIA	
26	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	12	BAJA	2	4	3	4	13	MEDIA	25	BAJA	
27	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	16	BAJA	1	2	1	2	6	BAJA	22	BAJA	
28	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	16	BAJA	1	2	1	2	6	BAJA	22	BAJA	

29	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	18	BAJA	1	2	1	2	6	BAJA	24	BAJA
30	3	1	2	1	3	1	1	3	5	3	23	BAJA	3	2	4	5	14	MEDIA	37	MEDIA
31	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	21	BAJA	2	2	3	3	10	MEDIA	31	BAJA
32	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	18	BAJA	3	3	2	3	11	MEDIA	29	BAJA
33	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	15	BAJA	1	2	1	2	6	BAJA	21	BAJA
34	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	14	BAJA	1	1	2	1	5	BAJA	19	BAJA
35	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	BAJA	3	3	2	3	11	MEDIA	32	BAJA
36	2	1	2	1	2	2	3	4	4	2	23	BAJA	3	1	1	3	8	BAJA	31	BAJA
37	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	24	MEDIA	3	3	3	3	12	MEDIA	36	MEDIA
38	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	17	BAJA	3	2	3	2	10	MEDIA	27	BAJA
39	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	19	BAJA	2	1	2	1	6	BAJA	25	BAJA
40	4	1	3	3	2	4	4	4	5	5	35	MEDIA	5	3	4	4	16	ALTA	51	MEDIA
41	4	1	2	1	2	2	5	5	5	4	31	MEDIA	4	3	5	3	15	MEDIA	46	MEDIA
42	4	3	2	1	4	3	4	5	5	4	35	MEDIA	4	5	4	3	16	ALTA	51	MEDIA
43	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	24	MEDIA	2	3	2	3	10	MEDIA	34	MEDIA
44	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	16	BAJA	1	2	2	2	7	BAJA	23	BAJA
45	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	20	BAJA	3	2	3	2	10	MEDIA	30	BAJA
46	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	23	BAJA	2	2	2	3	9	BAJA	32	BAJA
47	4	3	2	1	1	5	5	3	5	5	34	MEDIA	5	4	5	5	19	ALTA	53	ALTA
48	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	14	BAJA	2	1	2	2	7	BAJA	21	BAJA
49	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	15	BAJA	2	1	2	1	6	BAJA	21	BAJA
50	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	13	BAJA	1	1	2	1	5	BAJA	18	BAJA
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	BAJA	2	2	2	2	8	BAJA	28	BAJA
52	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	22	BAJA	3	3	2	2	10	MEDIA	32	BAJA
53	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	23	BAJA	3	3	3	2	11	MEDIA	34	MEDIA
54	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32	MEDIA	3	4	4	4	15	MEDIA	47	MEDIA
55	4	2	4	4	1	3	3	5	3	3	32	MEDIA	3	4	2	2	11	MEDIA	43	MEDIA
56	2	3	2	3	3	3	3	5	4	2	30	MEDIA	2	3	3	3	11	MEDIA	41	MEDIA
57	2	1	1	1	3	1	3	4	4	1	21	BAJA	2	2	2	2	8	BAJA	29	BAJA
58	5	1	1	1	2	1	2	5	5	5	28	MEDIA	5	1	2	2	10	MEDIA	38	MEDIA
59	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	15	BAJA	2	1	2	1	6	BAJA	21	BAJA
60	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	33	MEDIA	4	3	4	4	15	MEDIA	48	MEDIA

61	3	1	2	1	3	2	4	5	5	3	29	MEDIA	4	2	3	3	12	MEDIA	41	MEDIA
62	3	1	2	1	2	1	2	5	5	5	27	MEDIA	5	2	3	5	15	MEDIA	42	MEDIA
63	3	1	1	1	3	3	1	5	5	4	27	MEDIA	5	1	4	4	14	MEDIA	41	MEDIA
64	1	1	1	1	3	1	1	4	5	1	19	BAJA	3	1	1	2	7	BAJA	26	BAJA
65	4	1	2	1	2	3	5	5	5	4	32	MEDIA	3	4	3	3	13	MEDIA	45	MEDIA
66	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	14	BAJA	2	1	2	1	6	BAJA	20	BAJA
67	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	13	BAJA	1	2	1	2	6	BAJA	19	BAJA
68	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	16	BAJA	2	2	2	2	8	BAJA	24	BAJA
69	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	14	BAJA	1	1	2	1	5	BAJA	19	BAJA
70	3	1	2	2	3	3	2	5	4	3	28	MEDIA	3	2	3	2	10	MEDIA	38	MEDIA
71	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	15	BAJA	2	1	1	2	6	BAJA	21	BAJA
72	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	19	BAJA	3	3	4	3	13	MEDIA	32	BAJA

Anexo 09: Nivel de intervalo de motivación extrínseca.

MOTIVACION EXTRINSECA					
MAX=	10	=	5	=	50
MIN=	10	=	1	=	10
ESC	3				
RANGO=	13				
NIVEL	INTERVALO				
BAJA	10	-	23		
MEDIA	24	-	37		
ALTA	38	-	50		

Anexo 10: Nivel de intervalo de motivación intrínseca.

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
MAX=	4	=	5	=	20
MIN=	4	=	1	=	4
ESC	3				
RANGO=	5				

NIVEL	INTERVALO			
BAJA	4	-	9	
MEDIA	10	-	15	
ALTA	16	-	20	

Anexo 11: Nivel de intervalo de motivación laboral.

MOTIVACIÓN LABORAL					
MAX=	14	=	5	=	70
MIN=	14	=	1	=	14
ESC	3				
RANGO=	19				
NIVEL	INTERVALO				
BAJA	14	-	33		
MEDIA	34	-	51		
ALTA	52	-	70		

Anexo 12: Resultados de cuestionario 02

RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA-TRUJILLO-2020.

ENCUESTA	RENDIMIENTO EN SUS FUNCIONES								CARACTERISTICAS PROPIAS DEL COLABORADOR					ASPECTOS SECUNDARIOS DEL COLABORADOR						VARIABLE TOTAL	NIVEL	
	1	2	3	4	5	6	SUB	NIVEL	7	8	9	SUB	NIVEL	10	11	12	13	14	SUB			NIVEL
1	3	4	4	3	4	3	21	MEDIA	4	4	4	12	ALTA	4	3	3	3	4	17	MEDIA	50	MEDIA
2	4	5	4	4	5	5	27	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	59	ALTA
3	5	5	5	5	5	5	30	ALTA	5	5	5	15	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	66	ALTA
4	3	3	3	3	4	4	20	MEDIA	3	4	4	11	MEDIA	4	5	4	4	3	20	ALTA	51	MEDIA
5	4	3	4	3	4	4	22	MEDIA	4	4	3	11	MEDIA	4	3	4	4	5	20	ALTA	53	ALTA
6	4	4	4	3	4	4	23	ALTA	5	4	4	13	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	56	ALTA
7	3	3	3	3	3	4	19	MEDIA	3	4	3	10	MEDIA	4	3	4	3	4	18	MEDIA	47	MEDIA
8	3	3	2	3	3	4	18	MEDIA	4	4	3	11	MEDIA	4	3	4	3	4	18	MEDIA	47	MEDIA
9	4	4	4	3	4	3	22	MEDIA	4	4	3	11	MEDIA	5	4	3	4	3	19	ALTA	52	ALTA
10	4	3	4	3	3	3	20	MEDIA	3	4	3	10	MEDIA	4	3	4	4	5	20	ALTA	50	MEDIA
11	3	1	1	1	3	3	12	BAJA	3	3	4	10	MEDIA	4	4	2	3	4	17	MEDIA	39	MEDIA

12	3	4	4	3	3	4	21	MEDIA	4	3	3	10	MEDIA	4	3	4	3	4	18	MEDIA	49	MEDIA
13	5	5	5	5	5	5	30	ALTA	5	5	5	15	ALTA	5	5	1	4	5	20	ALTA	65	ALTA
14	5	4	5	3	5	4	26	ALTA	5	4	5	14	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	61	ALTA
15	3	3	4	4	5	4	23	ALTA	4	3	4	11	MEDIA	5	5	1	4	4	19	ALTA	53	ALTA
16	5	5	4	4	5	5	28	ALTA	5	5	4	14	ALTA	3	5	1	5	4	18	MEDIA	60	ALTA
17	5	5	5	5	5	4	29	ALTA	5	5	5	15	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	65	ALTA
18	3	5	4	5	5	5	27	ALTA	5	5	5	15	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	63	ALTA
19	5	5	4	4	4	4	26	ALTA	4	5	4	13	ALTA	4	5	1	4	5	19	ALTA	58	ALTA
20	4	4	4	4	4	5	25	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	57	ALTA
21	4	4	3	3	4	4	22	MEDIA	4	4	3	11	MEDIA	4	4	1	4	4	17	MEDIA	50	MEDIA
22	4	4	4	4	4	4	24	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	4	2	4	4	18	MEDIA	54	ALTA
23	5	5	4	4	5	5	28	ALTA	5	5	5	15	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	63	ALTA
24	4	4	4	3	3	4	22	MEDIA	4	4	4	12	ALTA	5	5	1	4	4	19	ALTA	53	ALTA
25	5	5	5	4	4	4	27	ALTA	5	5	4	14	ALTA	5	5	1	4	3	18	MEDIA	59	ALTA
26	4	5	4	4	5	4	26	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	4	1	4	4	17	MEDIA	55	ALTA
27	4	4	4	3	3	4	22	MEDIA	3	4	4	11	MEDIA	3	4	3	4	4	18	MEDIA	51	MEDIA
28	3	4	3	4	3	4	21	MEDIA	4	4	4	12	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	52	ALTA
29	4	4	4	3	4	3	22	MEDIA	4	3	4	11	MEDIA	4	4	4	4	4	20	ALTA	53	ALTA
30	5	5	4	4	4	5	27	ALTA	5	5	5	15	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	62	ALTA
31	4	4	5	4	5	5	27	ALTA	5	5	4	14	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	62	ALTA
32	3	4	3	3	3	3	19	MEDIA	2	3	3	8	MEDIA	3	4	3	3	3	16	MEDIA	43	MEDIA
33	4	4	4	4	4	4	24	ALTA	4	4	5	13	ALTA	4	5	5	4	3	21	ALTA	58	ALTA
34	4	4	3	3	3	4	21	MEDIA	3	4	4	11	MEDIA	3	4	3	2	3	15	MEDIA	47	MEDIA
35	2	1	2	1	1	1	8	BAJA	2	1	1	4	BAJA	1	2	2	4	3	12	BAJA	24	BAJA
36	5	3	5	5	5	5	28	ALTA	5	5	5	15	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	63	ALTA
37	5	5	3	4	5	5	27	ALTA	5	4	5	14	ALTA	4	4	3	3	4	18	MEDIA	59	ALTA
38	4	4	4	4	4	5	25	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	4	4	3	3	18	MEDIA	55	ALTA
39	4	5	4	4	4	4	25	ALTA	5	4	5	14	ALTA	4	5	4	4	4	21	ALTA	60	ALTA
40	5	5	5	4	5	4	28	ALTA	4	4	4	12	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	61	ALTA
41	5	5	5	3	5	5	28	ALTA	5	4	3	12	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	61	ALTA
42	5	5	5	4	5	5	29	ALTA	5	4	4	13	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	63	ALTA
43	4	4	3	3	2	3	19	MEDIA	3	2	4	9	MEDIA	3	4	5	4	2	18	MEDIA	46	MEDIA
44	4	4	4	4	4	4	24	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	4	5	4	4	21	ALTA	57	ALTA
45	3	3	3	3	4	4	20	MEDIA	3	4	3	10	MEDIA	4	4	4	4	4	20	ALTA	50	MEDIA
46	4	5	4	4	4	4	25	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	4	5	4	4	21	ALTA	58	ALTA
47	5	5	5	5	5	5	30	ALTA	5	5	5	15	ALTA	4	3	1	5	5	18	MEDIA	63	ALTA
48	1	1	2	1	2	1	8	BAJA	1	2	2	5	BAJA	1	2	2	2	2	9	BAJA	22	BAJA
49	1	1	1	2	1	2	8	BAJA	2	1	2	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	19	BAJA
50	4	4	4	4	3	4	23	ALTA	3	4	4	11	MEDIA	4	3	4	4	3	18	MEDIA	52	ALTA
51	4	4	4	4	4	4	24	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	4	4	5	5	22	ALTA	58	ALTA
52	3	3	3	2	2	2	15	MEDIA	2	2	2	6	BAJA	3	2	1	2	2	10	BAJA	31	BAJA
53	1	3	3	3	3	3	16	MEDIA	3	3	2	8	MEDIA	2	2	2	2	2	10	BAJA	34	MEDIA
54	2	4	4	3	4	4	21	MEDIA	4	3	3	10	MEDIA	4	4	2	4	4	18	MEDIA	49	MEDIA

55	2	3	3	2	4	2	16	MEDIA	3	4	2	9	MEDIA	3	3	3	3	3	15	MEDIA	40	MEDIA
56	2	3	2	3	3	3	16	MEDIA	3	3	3	9	MEDIA	3	3	3	4	4	17	MEDIA	42	MEDIA
57	4	5	4	3	4	3	23	ALTA	4	3	3	10	MEDIA	5	5	1	5	4	20	ALTA	53	ALTA
58	4	5	5	4	5	5	28	ALTA	5	5	4	14	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	62	ALTA
59	4	4	4	4	4	4	24	ALTA	4	5	4	13	ALTA	5	4	5	4	5	23	ALTA	60	ALTA
60	3	3	3	3	4	3	19	MEDIA	4	3	4	11	MEDIA	3	4	4	4	4	19	ALTA	49	MEDIA
61	4	4	4	4	4	3	23	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	4	1	4	4	17	MEDIA	52	ALTA
62	4	5	5	4	5	5	28	ALTA	5	4	5	14	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	63	ALTA
63	4	5	5	5	5	5	29	ALTA	5	5	5	15	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	64	ALTA
64	4	5	5	4	5	3	26	ALTA	5	4	4	13	ALTA	5	5	1	5	5	21	ALTA	60	ALTA
65	5	5	5	4	4	4	27	ALTA	4	5	4	13	ALTA	4	5	1	5	5	20	ALTA	60	ALTA
66	4	4	4	5	4	4	25	ALTA	4	4	4	12	ALTA	4	4	1	4	4	17	MEDIA	54	ALTA
67	3	4	4	4	3	4	22	MEDIA	3	4	4	11	MEDIA	3	4	4	4	4	19	ALTA	52	ALTA
68	3	3	3	4	3	4	20	MEDIA	5	3	4	12	ALTA	5	3	4	4	4	20	ALTA	52	ALTA
69	4	4	3	4	3	4	22	MEDIA	3	4	3	10	MEDIA	4	4	4	4	4	20	ALTA	52	ALTA
70	4	3	4	3	4	4	22	MEDIA	4	4	3	11	MEDIA	4	3	4	4	4	19	ALTA	52	ALTA
71	5	5	4	4	5	5	28	ALTA	5	5	3	13	ALTA	5	5	2	5	5	22	ALTA	63	ALTA
72	4	5	4	5	5	5	28	ALTA	5	4	4	13	ALTA	4	5	5	4	4	22	ALTA	63	ALTA

Anexo 13: Nivel de intervalo de rendimiento en sus funciones.

RENDIMIENTO EN SUS FUNCIONES					
MAX=	6	=	5	=	30
MIN=	6	=	1	=	6
ESC	3				
RANGO=	8				
NIVEL	INTERVALO				
BAJA	6	-	14		
MEDIA	15	-	22		
ALTA	23	-	30		

Anexo 14: Nivel de intervalo de características propias del colaborador.

CARACTERISTICAS PROPIAS DEL COLABORADOR					
MAX=	3	=	5	=	15
MIN=	3	=	1	=	3

ESC	3				
RANGO=	4				
NIVEL	INTERVALO				
BAJA	3	-	7		
MEDIA	8	-	11		
ALTA	12	-	15		

Anexo 15: Nivel de intervalo de aspectos secundarios del colaborador.

ASPECTOS SECUNDARIOS DEL COLABORADOR					
MAX=	5	=	5	=	25
MIN=	5	=	1	=	5
ESC	3				
RANGO=	7				
NIVEL	INTERVALO				
BAJA	5	-	12		
MEDIA	13	-	18		
ALTA	19	-	25		

Anexo 16: Nivel de intervalo de rendimiento laboral.

RENDIMIENTO LABORAL					
MAX=	14	=	5	=	70
MIN=	14	=	1	=	14
ESC	3				
RANGO=	19				
NIVEL	INTERVALO				
BAJA	14	-	33		
MEDIA	34	-	51		
ALTA	52	-	70		

Anexo 17: Constancia de autorización para publicar resultados de investigación realizada en el repositorio de la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 16 de diciembre de 2020

SEÑOR: MARIO R. RAMOS ECHANDIA
GERENTE GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA-TRUJILLO

ASUNTO: Autorización para publicar resultados de investigación realizada.



De nuestra consideración:

Estando cursando el 10° Ciclo de la carrera universitaria de INGENIERÍA INDUSTRIAL, en la "Universidad Privada Cesar Vallejo"; hemos llevado a cabo la investigación denominada "La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza-Trujillo-2020". Adjunto a la presente, le hacemos llegar una copia de los resultados obtenidos. Le agradecemos por el apoyo brindado y por el acceso a los datos que fueron necesarios para desarrollar esta investigación. Al entregarle nuestros resultados esperamos contribuir con un mejor desempeño de su prestigiosa empresa.

Dado que esta investigación es nuestra tesis, le solicitamos autorización para publicar en el Repositorio de la Biblioteca de la Universidad, así como en revistas especializadas en Investigación Científica, a fin de contribuir con la base de datos académica que permitirá a otros investigadores llevar a cabo investigaciones en la misma línea.

Nos despedimos agradecidos por su gentil respuesta, la cual necesitamos en documento oficial de su empresa con firma y sello, a fin de entregar a nuestra universidad.

Sin otro particular, nos despedimos.

Atentamente

DELGADO HUAMAN MARIO ENRIQUE

DNI N° 75829848

SANDOVAL GARCIA JUAN ALBERTO

DNI N° 72951560

