



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y desempeño laboral de los serenos de la
municipalidad distrital de ventanilla, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Navarro Alburqueque, Edwin

ASESOR:

Dra. Alfaro Mendives, Karen

SECCIÓN

CIENCIAS EMPRESARIALES

MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dr. Carlos Fabián Falcón

Presidente

Dr. Joaquín Vértiz Osoreo

Secretario

Dra. Alfaro Mendives, Karen

Vocal

Dedicatoria

A Dios, por su compañía a mis hijos que son mis motores y que gracias a ellos y por ellos es que son mis fuerzas para culminar mis metas.

Agradecimiento

Agradeciendo a mi familia, a mi madre, por su empuje; a mi hermano, por su gran ayuda, así como; al señor Félix, y en agradecimiento especial a DPM quien fue de gran apoyo siempre, así mismo, al personal docente de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en especial a la profesora Alfaro, quien con su dinamismo nos ayudó a salir adelante y siempre primero a Dios por cada día que nos regala y así poder presentar mi tesis para el grado de magister.

Declaración jurada

Yo, Edwin Navarro Alburqueque estudiante del Programa de Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41120832, con la tesis titulada “La motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar Lima, 17 de Julio 2016

Firma.....

DNI N° 41120832

PRESENTACIÓN

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos, presento la Tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primer capítulo se describe la problemática referente a las variables motivación y desempeño laboral, así como la justificación y los objetivos a lograr en el desarrollo de la investigación. En el capítulo dos se considera los antecedentes nacionales e internacionales y también los planteamientos teóricos de diversos autores referentes a las variables de estudio. En el tercer capítulo, se formulan las hipótesis y se identifican, describen y se definen las variables de estudio. En el capítulo cuatro, se hace referencia a la metodología utilizada como tipo, diseño y método de investigación, asimismo, se identifica a la población de estudio y la muestra y, así también, se consideran las técnicas de recolección de datos y el procesamiento de la información. En el quinto capítulo se describen los resultados obtenidos y se contrastan las hipótesis, utilizando la estadística descriptiva e inferencial respectivamente. En el capítulo seis se discuten los resultados en función a los antecedentes encontrados. En el capítulo siete se adjuntan los anexos de la presente investigación.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

RESUMEN

La presente investigación titulada La motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 se desarrolló con la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016, se realizó con la finalidad de saber que tanto influye la motivación en el desempeño de los colaboradores de serenazgo y, así poder tomar las medidas correspondientes de mejora los incentivos a nuestro colaboradores.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal, se trabajó con una población finita, realizándose encuestas a 104 colaboradores, siendo una muestra estratificada aplicándose dos instrumentos uno de motivación y el otro de desempeño laboral, los cuales fueron validados por criterio de jueces.

La principal conclusión de la investigación indica que existe una relación directa ($r=,390$) ($p\text{-valor}=,000 < 0.01$) y significativa entre las variables motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que si existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research entitled Motivation and job performance of the watchmen of the district municipality of window, 2016 has was developed in order to determine the relationship between motivation and job performance of the watchmen of the district municipality of Ventanilla, 2016, this research was conducted in order to know how much motivation affect performance Serenazgo collaborators so they can take appropriate measures to improve incentives to our employees.

In this research has a quantitative approach, type of basic research, corelacional descriptive design cross non-experimental design, is working with a finite population, carrying out surveys to 104 employees, with a stratified sample applied two instruments each motivation and other job performance, which were validated by criteria of judges.

The main conclusion of the research indicates that there is a significant direct relationship ($r = 390$) ($p\text{-value} = .000 < 0.01$) and between the variables of motivation and job performance of the watchmen of the district municipality of Ventanilla which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, concluded that the correlation between the variables motivation and job performance.

Key words: motivation, job performance

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes nacionales	16
1.1.1 Antecedentes Internacionales	19
1.2 Fundamentación científica, técnica o Humanística	21
1.3 Justificación	40
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	45
II. MARCO METODOLÓGICO	49
2.1. Variables	42
2.2 Operacionalización de variables	50
2.3 Metodología	52
2.4. Tipo de estudio	52
2.5. Diseño	47

2.6.	Población y muestra	54
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.7.1	Validez y confiabilidad	61
2.7.2	Estudio piloto	63
2.8.	Métodos de análisis e interpretación de datos	60
2.9.	Aspectos éticos	61
III.	RESULTADOS	66
3.1.	Presentación de resultados descriptivos	67
3.2.	Contrastación de las hipótesis	76
IV.	DISCUSIÓN	89
V.	CONCLUSIONES	93
VI.	RECOMENDACIONES	97
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
VIII	APENDICES	106
	Apéndice A – Artículo científico	107
	Apéndice B - Matriz de consistencia	124
	Apéndice C – Instrumento de Motivación	128
	Apéndice D – Instrumento de Desempeño Laboral	130
	Apéndice E - Confiabilidad de Instrumento de Motivación	133
	Apéndice F – Confiabilidad del Instrumento de Desempeño Laboral	134

Apéndice G – Base de datos -variable Motivación	135
Apéndice H- Ba de datos -Variable Desempeño laboral	143
Apéndice I – Validación de juicio de expertos	149

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Motivación	50
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño laboral	51
Tabla 3	Población de los serenos de la MDV	54
Tabla 4	Muestra de la población de serenos de la MDV	55
Tabla 5	Baremos para la medición de la variable Motivación	58
Tabla 6	Baremos para la medición de la variable Desempeño laboral	60
Tabla 7	Validez del instrumento que mide la motivación	61
Tabla 8	Validez del instrumento que mide el Desempeño Laboral	62
Tabla 9	Confiabilidad Alfa de Cronbach	63
Tabla 10	Distribución de Niveles de Motivación	67
Tabla 11	Distribución de niveles de motivación Intrínseca	68
Tabla 12	distribución de niveles de Motivación extrínseca	69
Tabla 13	Distribución de niveles de Desempeño Laboral	70
Tabla 14	Distribución de niveles de adaptabilidad laboral	71
Tabla 15	Distribución de los niveles de Comunicación en el trabajo	72
Tabla 16	Distribución de niveles de Iniciativa en el trabajo	73
Tabla 17	Distribución de niveles de Conocimiento en el trabajo	74
Tabla 18	Distribución de niveles de trabajo en equipo en el trabajo	75
Tabla 19	Relación entre la motivación y el desempeño laboral	76
Tabla 20	Relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral	77
Tabla 21	Relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral	78
Tabla 22	Relación entre motivación intrínseca y adaptabilidad	79
Tabla 23	Relación entre motivación intrínseca y comunicación	80
Tabla 24	Relación entre motivación intrínseca e iniciativa	81
Tabla 25	Relación entre motivación intrínseca y conocimiento	82

Tabla 26	Relación entre motivación intrínseca y trabajo en equipo	83
Tabla 27	Relación entre motivación extrínseca y adaptabilidad	84
Tabla 28	Relación entre motivación extrínseca y comunicación	85
Tabla 29	Relación entre motivación extrínseca e iniciativa	86
Tabla 30	Relación entre motivación extrínseca y conocimiento	87
Tabla 31	Relación entre motivación extrínseca y trabajo en equipo	88

Lista de figuras

Figura 1	Pirámide de Maslow	27
Figura 2	Comportamiento organizacional	29
Figura 3	Comparaciones de teorías	31
Figura 4	Niveles de Motivación	64
Figura 5	Niveles de Motivación Intrínseca	65
Figura 6	Niveles de Motivación Extrínseca	66
Figura 7	Niveles de Desempeño Laboral	67
Figura 8	Niveles Adaptabilidad	68
Figura 9	Niveles de Comunicación	69
Figura 10	Niveles de Iniciativa	70
Figura 10	Niveles de Conocimiento	71
Figura 11	Niveles de Trabajo en Equipo	72

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes nacionales.

En el estudio de Palomino (2016), el cual desarrolló la tesis titulada “Satisfacción y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, 2015”; tesis para obtener el grado de Magister en Gestión pública, Lima – Perú, Universidad César Vallejo, el objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre las variables satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Magdalena del Mar, esta investigación fue no experimental, transversal y correlacional, se trabajó con una población finita y su muestra total fue de 197 trabajadores de la municipalidad de Magdalena del Mar, esta muestra se realizó de manera probabilístico aleatorio simple, en los cuales se aplicó dos instrumentos los cuales fueron validados, para evaluar el nivel de satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada municipalidad.

Los resultados de la investigación reportaron que el 48.23% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, presentan el nivel Insatisfecho, referente a la satisfacción laboral, asimismo se determinó, que en el nivel de desempeño laboral predomina el desempeño laboral regular, con un 89.9%. Al realizar la correlación.

Asimismo, se concluyó que mediante la prueba de correlación de Spearman entre las variables de desempeño laboral y satisfacción laboral, los resultados de la investigación demuestran la existencia de una relación estadísticamente significativa de $r=0.287$.

La conclusiones del estudio indican que se determinó una relación positiva y correlación entre las variables satisfacción y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, evidentemente, dado que esta investigación es de tipo correlacional, solo es posible hablar de una relación entre variables, sin establecer un sentido de causalidad, asimismo las dimensiones de la satisfacción laboral,

que tiene mayor relación con el desempeño laboral son las condiciones de trabajo y significación de la tarea.

La investigación de Moran y Valdez (2015), desarrollaron la tesis titulada “La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2014; tesis para optar el grado de magister en gestión Pública Lima, Perú Universidad César Vallejo, se desarrolló con la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Bellavista, 2014; se realizó el estudio debido a la gran influencia que hoy en día tiene la motivación en el rendimiento laboral, las cuales son los factores que intervienen para alcanzar los objetivos trazados por la organización, ya que al ser beneficiados los trabajadores se benefician los usuarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica diseño descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal, trabajándose con una población finita a 120 trabajadores de la municipalidad de Bellavista, se aplicó un instrumento de motivación y rendimiento laboral.

Las conclusiones de la investigación indican que se determina que existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre las variables motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista. Por lo tanto, se concluyó que existe relación entre ambas variables en los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista Callao.

Huamán (2015), realizó una investigación sobre “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte y tránsito de la municipalidad provincial del Callao 2013-2014” (tesis para el grado de magister en gestión pública) Lima-Perú, Universidad Cesar vallejo. Esta investigación fue de tipo básica, sustantiva,

utilizando un diseño no experimental, ya que la información contenida se hizo sin manipular variables, además el estudio es de corte transversal. Se escogieron dentro de la variable motivación las siguientes dimensiones. Dirección del comportamiento, intensidad del esfuerzo y duración del esfuerzo. De igual forma en la variable de Desempeño laboral según el autor escogido propone las siguientes dimensiones. Desempeño contextual interpersonal, contextual sobre la tarea y contextual sobre la organización. Los resultados obtenidos en esta investigación señalan que existe una relación directa entre ambas variables, es decir que los resultados obtenidos señalaron una correlación positiva entre ambas variables. Se utilizó como instrumento de medición la encuesta y se usó en los colaboradores de la Gerencia de Transporte y Tránsito de la municipalidad provincial del Callao.

En conclusión de las dos variables usadas se obtuvieron resultados significativos, demostrando así que el colaborador motivado aumenta su desempeño laboral.

La investigación de Díaz y Padilla (2014) desarrollaron una investigación de “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la jefatura de Seguridad de la Municipalidad metropolitana de Lima, 2013 “ (tesis para el grado de magister en gestión pública) Lima, Perú, Universidad Cesar Vallejo

Este trabajo detalla un análisis de los aspectos relacionados al clima laboral y al desempeño laboral de los trabajadores, de la Jefatura de Seguridad de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2013, con la finalidad de proponer alternativas de mejora que sirvan de guía a la Gerencia Municipal, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral.

1.1.1 Antecedentes internacionales

En el estudio realizado por Rivas (2009) sobre “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de le salvador” tesis para obtener el grado de magister, san salvador – El salvador, Universidad de Montemorelos cuyo objetico fue determinar la relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventista de las asociación oriental Salvadoreña y la misión paracentral salvadoreña, el cual utilizo dos cuestionarios, el de satisfacción laboral con de 24 ítems y el segundo cuestionario de nivel de desempeño con 34 ítems, los cuales tuvieron valores de confiabilidad de .923 y .938 respectivamente, con una población de 65 docentes; los resultados que se obtuvieron fueron en el grado de percepción que los docentes tuvieron una autopercepción entre satisfecho a muy satisfecho. Para el nivel de desempeño los docentes se auto percibieron entre casi siempre y siempre.

La autopercepción que tiene los docentes del nivel de desempeño y el género, tipo de institución donde estudio, tipo de empleo y campo donde labora. Parece que el nivel de desempeño no hace diferencia significativa respecto a las variables demográficas en los docentes.

No se encontró relación significativa entre el grado de satisfacción y la edad de los docentes. Se puede concluir que la edad no está relacionada muy significativamente con el grado de satisfacción de los docentes encuestados.

Se encontró relación significativa entre la autopercepción, que tiene los docentes del nivel de desempeño y la edad de los docentes. La principales conclusiones según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tiene los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo.

El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos.

Los docentes se auto perciben en un nivel de desempeño entre bueno y excelente

Sum (2015), realizó “un estudio de motivación y desempeño en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, 2015” tesis para obtener el título de licenciado de psicólogo industrial, Quetzaltenango, Universidad Rafael Landívar. Esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos de personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de la motivación y una escala likert para establecer el grado de desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa.

1.2 Fundamentación científica, Técnica o Humanística.

1.2.1. La motivación

Definiciones.

El término motivación deriva de la palabra latina moveré, que significa mover. Es decir llegar al objetivo. Hoy en día la motivación representa un factor importante en las empresas pero a su vez la motivación es parte esencial en nuestra vidas, se sabe que para realizar cualquier actividad el ser humano debe de estar motivado para poder realizarlo adecuadamente y más aun con ganas y por ultimo bien echo es decir algo de calidad, pero que es la motivación en la parte laboral, hoy por hoy en muchas empresa requieren que su personal este motivado para que realicen su trabajo, pero con la motivación lo que se busca es que el trabajador lo realice con gusto y con agrado buscando la calidad del servicio, además con ellos se mejora el clima laboral de la empresa o de institución, es así que muchos estudios han demostrado que el desempeño laboral está muy ligado a la motivación de los colaboradores de la empresa, es decir que para que el desempeño laboral sea aceptable o bueno el personal debió de estar adecuadamente motivado. Pero es realmente importante la motivación en nuestro centro de labores aquí algunos autores nos dicen.

Chiavenato (2015) afirma:

Por lo general, se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos. (...) La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. (p.236)

La definición de Chiavenato para la motivación nos refiere que se utilizan las necesidades deseos, voluntad, metas, impulsos, motivos e incentivos esto nos quiere decir que estas acciones van de la mano con la motivación, es decir que los seres humanos cada vez que desea realizar algo es porque está motivados y en esa motivación están los deseos, voluntad, metas e impulsos, etc. Podría decirse que estas acciones son los motores de la motivación, es decir la motivación nos ayuda cumplir nuestras metas, necesidades, satisfacciones y cumplir deseos, es por ello que cuando se realiza un trabajo de calidad es que el colaborador se encuentra motivado.

De acuerdo con Robbins (2004), citado por Riofrio (2015), escribió: “Define la motivación como una serie de procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (p.36).

Según la definición de Robbins diríamos que la motivación es un conjunto de pasos que nos lleva a conseguir nuestro objetivo o meta; pero, que a su vez estas metas dependen del esfuerzo, dirección e intensidad que demuestre el individuo, es decir que el tener la motivación no solo nos lleva a lograr la meta depende mucho de estos tres factores, para conseguirlo.

Amorós (2007), citado por Riofrio (2015), escribió:

Nos dice que la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. (p.36)

Para Amorós, la motivación son las fuerzas que actúan sobre un individuo, es decir que estas fuerzas se origina en el interior, lo cual influye en su comportamiento con el fin de lograr su meta o satisfacer una necesidad, cabría decir que la motivación es

propia, es decir que por más incentivo que se le dé al ser humano si en verdad no lo desea, o no lo quiere desde su interior, la persona no hará nada ni se inmutará; Amorós es directo al decir que la motivación parte de uno mismo, y si eso lo interpretamos en la investigación que se está realizando sería que el individuo hace las cosas por que las desea, quiere y necesita; es decir, por más que se motive a alguien en lo laboral si no lo desea desde su interior, no lo realizara, ni hará ningún cambio, es decir la motivación depende de cada individuo y según Amorós la motivación es extrínseca o propios y no de factores extrínsecos o externos.

Solana (1993), citado por Janto (2014), refiere “La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y Psicológicos que decide en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.” (p.44)

Para Solana, la motivación hace que el individuo de comporte de una manera, pero este comportamiento va de la mano con los procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos, es decir, que afecta todos los procesos básicos del ser humano en determinadas situaciones, podría decirse que si una persona quiere ser reconocida se levantara más temprano, hará horas extra, se capacitara y realizara bien su trabajo, esa sería los procesos fisiológicos e intelectuales que el individuo realiza producto de su motivación con el fin de ser reconocido con el fin de ser motivado .

Sexton (1977), citado por Trujillo (2015), refiere: “Define a la motivación como el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance algunas metas deseadas para el motivador” (p.20).

Para Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores íntimamente relacionados, estos los factores higiénicos que zona las condiciones de trabajo que rodean

a las personas y los factores motivacionales que refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él.

Cabe resaltar que para Herzberg los Factores Higiénicos son extrínsecos, mientras los factores motivacionales son Intrínsecos

Dimensiones

Motivación Extrínseca.

La motivación extrínseca, es la que nos impulsa a la acción debido a que se obtiene una recompensa o premio, ahora si bien es cierto estos motivos que impulsan al individuo a realizar la acción son ajenos a la propia acción, están determinados por la recompensa o el beneficio que se recibe

Para Campanario (2002), citado por Janto (2014), comenta “que la motivación extrínseca se produce cuando el estímulo no guarda relación directa con la materia desarrollada, ejemplo cuando el motivo para estudiar es solamente la necesidad de aprobar el curso” (p.22)

Según la definición de Campanario podríamos decir que en el aspecto laboral la motivación sería el trabajar para recibir un sueldo y no por el gusto del trabajo que realiza el individuo.

“Este tipo de motivación genera mejores resultados en las situaciones de aprendizaje que las motivaciones intrínsecas” (Baquero p.28). Es decir, que la motivación extrínseca se aplica más por los motivos de aprendizaje poniendo en juego acción-recompensa, y lo que se aplica en muchos casos en nuestro sistema de educación actual, cuando el profesor dice si haces la tarea sales a recreo, y se refuerza en casa si haces tus deberes sales a jugar con tus amigos, lo que nos quiere decir que el niño se

acostumbra a recibir un incentivo para realizar determinada acción y no lo hace por el deseo de realizarlo. Ahora si bien, es cierto la presencia de este tipo de recompensas puede estorbar la ejecución de la tarea por solo se hará la acción para obtener el beneficio y no por el hecho de quererla hacer.

Motivación intrínseca

Es la realización de acciones por el simple gusto de querer realizarlas, es decir realizar una acción sin recibir ningún beneficio a cambio, como el gusto de leer un libro que a alguien le llame la atención, el estudiar por simplemente conocer más sobre un tema determinado y no por la nota que pueda sacar; es decir la motivación nace del mismo individuo y no de la recompensa que se puede obtener por haber realizado esta acción.

Morán y Valdez (2015) escribieron sobre la motivación intrínseca:

Es entendida como el conjunto de afectos y necesidades personales que empujan a la acción, cuya naturaleza es completamente psicológica, no fisiológica, este tipo de motivación se basa en las necesidades innatas de competencias y de autodeterminación.

(p.40)

Esto con lleva a la primera de ellas lleva a las personas a buscar y conseguir desafíos que son adecuados a sus capacidades y así la competencia se adquiere como resultado de la interacción con estímulos que supone retos para el individuo. Esta necesidad esta, por lo tanto, relacionado con el aprendizaje ya que proporciona el empuje necesario para realizarlo. Las personas buscan tener el control de sus propias acciones, siendo este deseo el centro del comportamiento intrínsecamente motivado. (Cit. p.40)

Según esta definición en la parte laboral diríamos que las personas realizarían su trabajo porque les gusta su trabajo y no recibir algún premio o el dinero o algo a cambio

Baquero y Luque (1999) señala “que la motivación intrínseca se refiere a aquellas acciones del sujeto que este realiza por su propio interés y curiosidad y en donde no hay recompensas externas al sujeto de ningún tipo (p.30).

Según con esta definición de Baquero, el individuo lo realiza por el deseo, interés y la curiosidad vendría a ser su principal motivación, nada más por esto lo realizaron sin esperar nada a cambio o más bien dicho sin recibir ningún tipo de recompensa o premio.

Teorías de la motivación.

En cuanto a las teorías de la motivación

Chiavenato (2015) afirma:

Existen varias teorías sobre la motivación el tema hasta cierto punto es completo pero en esta investigación tomaremos las más salientes e importantes.

Según Maslow citado por Chiavenato (2015) nos habla de la pirámide de necesidades, en las cuales las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia del comportamiento humano.

Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades

1. Las necesidades fisiológicas son las de la alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento también se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

2. Las necesidades de seguridad son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegidos contra amenazas del entorno. También están estrechamente relacionados con la supervivencia del individuo.
3. Las necesidades sociales, son la de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto están relacionados con la vida del individuo en la sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.
4. Las necesidades de estima son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.
5. Las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. (p.242)

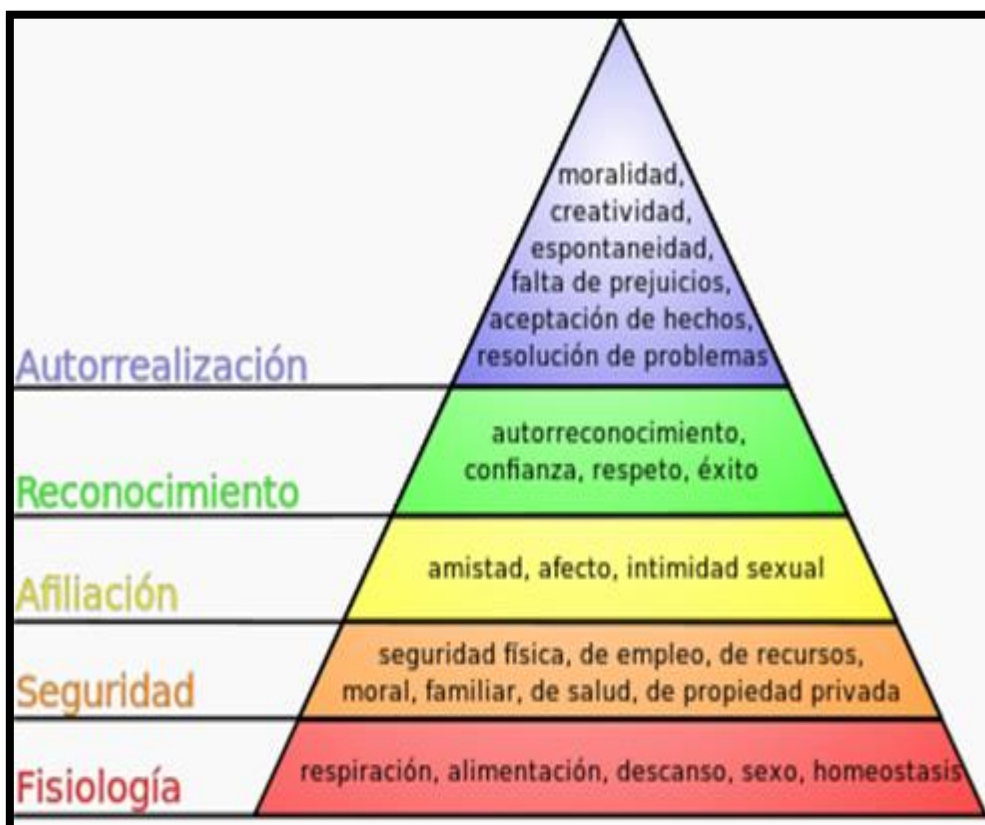


Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow

Fuente "Comportamiento organizacional, (Extraído de Chiavenato, 2015, p. 243)

TEORIA ERC

Chiavenato (2015) afirma:

Alderfer trabajó con la Pirámide de Maslow, pero la ajustó por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC.

1. Las necesidades de existencia se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia.

Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.

2. Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir a las relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales. Y los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.
3. Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.

Existen algunas diferencias entre los planteamientos de Maslow y Alderfer.

1. Alderfer reemplazó las cinco necesidades básicas de Maslow por tres.
2. Más de una necesidad puede estar activa al mismo tiempo. Una persona puede buscar crecimiento, preservar su existencia y relacionarse, en cualquier orden, y todas esas necesidades pueden actuar en forma simultánea.
3. Si una necesidad de orden más alto es reprimida, el deseo de satisfacer otra orden más bajo aumentará.

4. A diferencia de la pirámide de necesidades de Maslow, que muestra etapas consecutivas, la teoría de ERC no se basa en una jerarquía rígida en la cual el individuo deba satisfacer una necesidad básica de orden inferior antes de concentrarse en una orden superior.
5. Según la teoría de ERC, cuando una necesidad de orden más alto no ha sido satisfecha, aumenta el deseo de satisfacer una orden inferior. Si la persona no ha satisfecho su necesidad de relaciones, puede tratar de ganar más dinero o mejorar su ambiente de trabajo. Esto se relacionan con la relación frustración-regresión, es decir, la frustración puede provocar una regresión a niveles más bajos y estimular así una necesidad de orden inferior. (pag.244)

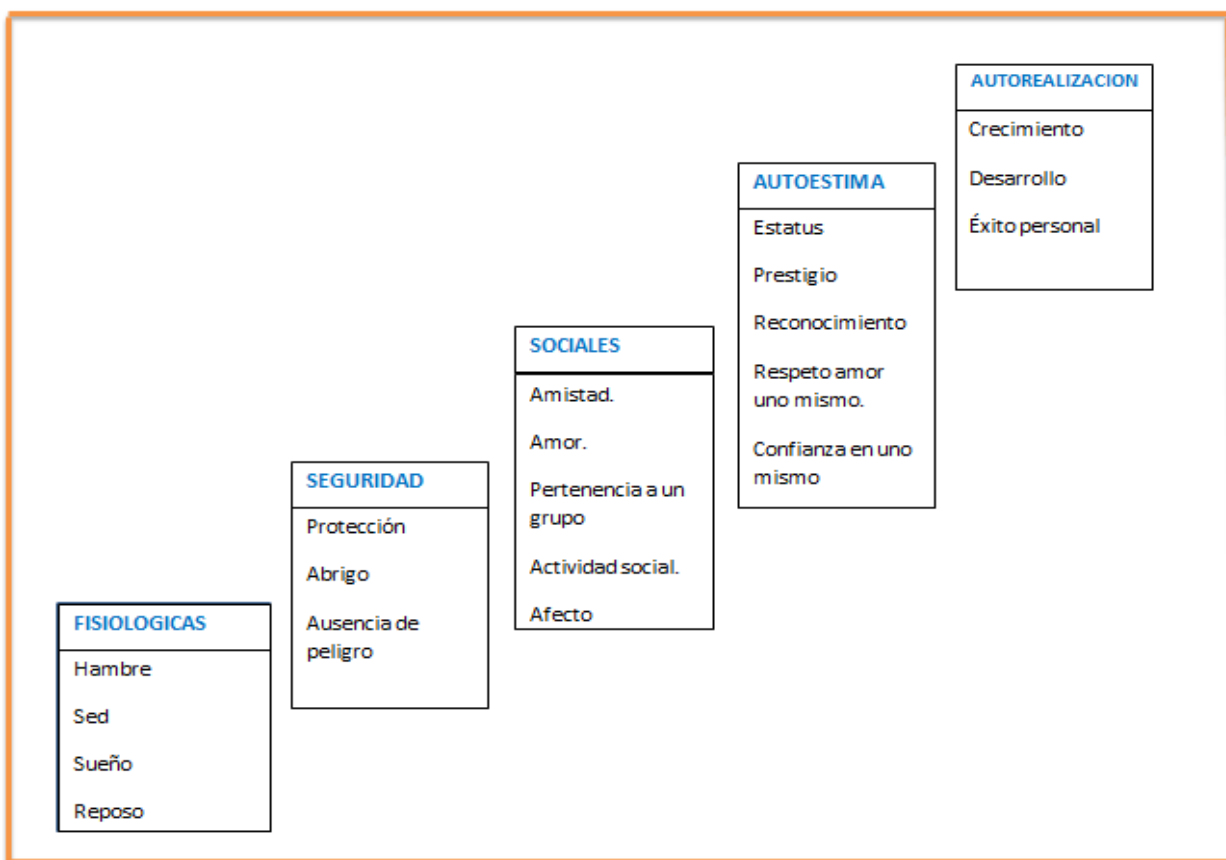


Figura 2. Aspectos de la motivación.

Fuente Comportamiento organizacional, (Extraído de Chiavenato, 2015, p. 244)

Teoría de los factores de Herzberg.

Según Chiavenato (2015) nos dice

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados.

1. Los factores Higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto de trabajo. No obstante, los factores higiénicos tiene una capacidad limitada para influir en la gente. La expresión higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico. Cuando estos factores son excelentes solo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consiguen elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas. Sin embargo cuando son precarios provocan insatisfacción. Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido.
- Prestaciones sociales percibidas.
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad.
- Relaciones con el gerente.
- Relaciones con los colegas y camaradería.
- Políticas de la organización.

Los factores higiénicos están relaciones con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.

2. Los factores Motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales.
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo.
- Responsabilidad total por el trabajo.
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo.
- Autoevaluación del desempeño.

Los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personal. Están relacionados con las necesidades secundarias.

Herzberg llevo a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional son distintos de los que causan la insatisfacción y están totalmente desligados de ellos en su opinión lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción. De igual manera lo opuesto de la insatisfacción no es la satisfacción, sino la ausencia de insatisfacción. Cada uno de los factores tiene una dimensión propia. (p. 245)

La teoría de Herzberg nos indica que existen dos factores importantes en su Teoría de los 2 factores; estos son los factores Higiénicos: que están relacionados con las instalaciones, el ambiente laboral, condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales etc. Estas pueden ser denominadas como motivaciones extrínsecas.

Y los factores Motivacionales estos están referidos a las habilidades personales, libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, responsabilidad, definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo. Las cuales podrían considerarse como factores intrínsecos.

La Teoría de Maslow y de Herzberg.

Ambas teorías hablan de factores para Maslow son de necesidades y para Herzberg son de dos factores. Maslow ha identificado 5 necesidades en su pirámide las cuales son necesidades fisiológicas, necesidad de seguridad, necesidades sociales, la necesidad de estima y las necesidades de autorrealización. Para Herzberg son los factores Higiénicos y los factores motivacionales.

En el siguiente figura se grafica la conexión que existe entre ambas teorías y la cual se aprecia que en ambas teoría se ven los factores extrínsecos e intrínsecos los cuales se verán en este estudio

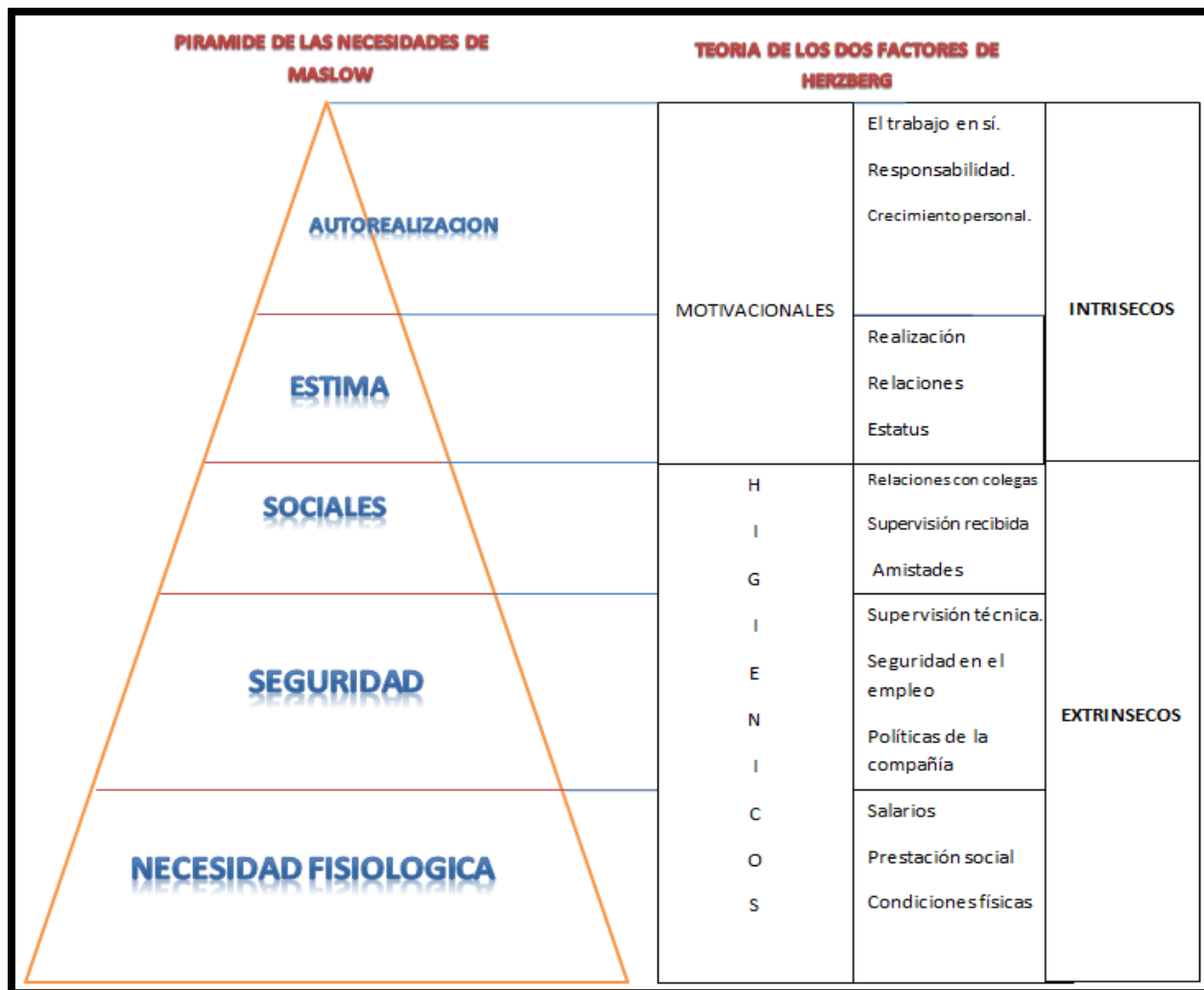


Figura 3. Comparación entre Maslow y Herzberg

Comportamiento organizacional, (Extraído de Chiavenato, 2015, p.247)

En el cuadro comparativo entre las teorías de Maslow y de Herzberg se observa que para Maslow la autorrealización y la estima junto con lo que nos dice Herzberg que es el trabajo en sí, responsabilidad, Crecimiento personal, la realización, relaciones y estatus son factores motivacionales y los cuales utilizaremos en esta investigación como Intrínsecos; y lo social, la seguridad y necesidad fisiológicas de la Maslow junto con los de relación de colegas, supervisión recibida, amistades, supervisión técnica, seguridad en el empleo, políticas de la compañía; salarios, prestación social y condiciones físicas son los factores higiénicos o motivaciones extrínsecos

DESEMPEÑO LABORAL

Es donde el individuo demuestra las competencias laborales alcanzadas para realizar su trabajo, los cuales abarcan actitudes, conocimiento, habilidades, valores y conocimientos personales los cuales lo demuestra en su trabajo diario.

Seminario (2013) define:

Desempeño laboral, es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debería ser despedido.

El desempeño laboral se caracteriza en un procedimiento que valora la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento y desempeño de los trabajadores y los más importante el perfil del cargo o perfil de competencias mediante, misión u objetivos fijados, el trabajo desarrollado (cantidad y calidad), la responsabilidad asumida junto a las condiciones de trabajo, sin duda uno de los aspectos más importantes y básico para que una institución pueda alcanzar un nivel de competitividad, es poder obtener una integración eficiente de las personas que en ella laboran, y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo. (p.2)

Según la definición que nos brinda seminario el desempeño laboral, es la forma en la cual los colaboradores o trabajadores realizan su trabajo, el cual es evaluado o revisado, en las cuales el jefe inmediato tiene en cuenta las capacidades, las gestiones, habilidades y

la productividad de los colaboradores, con el fin de saber si realizan bien su trabajo o si necesitan ser capacitados ahora esto también indica si se le debe de extender el contrato, promoverlo o rescindir el mismo, si su desempeño no ha sido el mejor.

El desempeño laboral es un tema que está de moda que se en toda empresa privada se aplica para saber cómo está el rendimiento de sus colaboradores pero que ene le estado recién se está innovando este tipo de evaluaciones con el fin de modernizar el estado y tener una mejor gestión y que se más transparente.

Lavanda (2005) refiere:

El hecho de permanecer competitivo implica asumir el cambio, establecer relaciones nuevas, optimizar el talento y las personas, y transformar las compañías en empresas interactivas impulsadas tanto por el cliente y el empleado. Debido a que la evaluación del desempeño no es un fin en sí misma si no un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se puede detectar problemas de supervisión, de integración del trabajador en la empresa o en el cargo que ocupa, de falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación. La empresa utiliza los resultados a la hora de decidir cambio de puestos, asignación de incentivos económicos o necesidad de formación o motivación de sus empleados. Los trabajadores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tiene de ellos sus jefes y ver canalizados sus problemas. (p.6)

Lavanda nos quiere decir que la evaluación de desempeño laboral busca que los procesos se mejoren en una empresa con el fin n de optimizar resultados y así mismo poder detectar problemas en alguna área específica de la empresa, como podría ser en la supervisión, falta de aprovechamiento de su potencial o de la motivación en su centro de

labores, es decir que la evaluación de desempeño, es un indicador que nos ayuda a mejorar proceso y que esto va de la mano con el desempeño laboral de los colaboradores

Stoner, (1996) refiere:

Definición conceptual de desempeño: “Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo”

Según Stoner, la definición de desempeño es lo que se puede observar de los colaboradores durante sus horas de trabajo y lo cual se muestran a través de los resultados; lo cual se mide por sus competencias y contribución a la empresa, pero a que así mismo el desempeño debe de ser completo, es decir indicarle al colaborador lo que se espera de él y lo que se ha conseguido con esta evaluación, con el fin de mejorar su desempeño laboral.

Chiavenato (2000), citado por Díaz y Padilla (2013), escribió: “Define el desempeño laboral como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de todo aquello, de lo que es responsable y será medido en base a su ejecución” (p.60).

Dimensiones

Comunicación.

Según Chiavenato "Comunicación es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que lo recibe".

La palabra comunicación proviene del latín *communicatio* y significa hacer común, es decir que la comunicación trata de establecer una especie de comunidad con el fin de que el mensaje sea claro directo y se entienda el objetivo que se quiere alcanzar, en pocas palabras podríamos decir que la comunicación es la transferencia de información y de significados de una persona a otra. Así mismo se podría decir que la comunicación es la forma más directa de transmitir a los miembros de una empresa u organización los objetivos individuales y generales que se quieren alcanzar.

Mucho depende de que si la comunicación es efectiva o no porque si no es efectiva el colaborador no llegara al objetivo que tiene planteado la organización, es por ello que esta investigación tiene dentro de la variable desempeño laboral el indicador de comunicación para saber si los serenos de la municipalidad distrital Ventanilla, tiene una comunicación adecuado con sus supervisores, con la sub gerencia y entre sus mismos compañeros.

Adaptación.

Es la capacidad que tiene el ser humano para entrar, involucrarse, convivir con su entorno y ser parte de esta, aquí es donde se integran los individuos con su día a día y depende de esa adaptación sí es que puede no salir adelante o ser productivo. La adaptación busca un fin en común y un único objetivo que todo el grupo lo tiene como meta u objetivo.

Según Chiavenato la adaptabilidad "es la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del ambiente". Es decir, es la capacidad para acomodarse a los cambios sin que ello redunde en una reducción de la eficacia y el compromiso. El origen de la palabra '**adaptabilidad**' viene de la palabra latina '*adaptare*' (ad- hacia y aptare, ajustar, ceñir, aplicar...) que significa '*ajustarse*'.

Conocimientos

Según Flores (2008 p.89) se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales de experiencia.

Con esta definición Flores no quiere decir que los conocimientos son lo que se aprenden en el trabajo y que cada colaborador lo mejora o perfecciona en base a su experiencia, así mismo depende de cuánto se capacite y se mantenga actualizado, es decir en mucho trabajos que se requiere personal se considera como aspecto fundamental la experiencia, el conocer sobre el tema de trabajo y eso le genera un plus adicional, pero en esta investigación lo que se quiere saber es si los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, sienten o consideran tienen el conocimiento necesario para desempeñar sus funciones diarias, con los resultados de esta investigación se puede saber si es así o que puntos se deben de afinar o capacitar para que desempeñen mejor su trabajo

Iniciativa

Es la capacidad que tiene los individuos de actuar proactivamente, es decir antes de que ocurran los hechos y así mismo de pensar en futuras acciones con el fin de crear nuevas oportunidades, los cuales en muchas veces no son tan notorios para los demás y así poder encarar o solucionar problemas que se presenten en el día a día .

Según Flores (2008 p.89) “se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos, a la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido”

Con esta definición flores nos quiere decir que la iniciativa es el adelantarse antes que de ocurran los acontecimientos buscando soluciones nuevas a los problemas que se presenten.

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo es el **trabajo** hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común. Es una de las condiciones de **trabajo** de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo.

1.3 Justificación.

Teórica

Porque permitirá establecer la relación que existe entre la motivación y del desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla.

Práctica

Porque nos permite establecer pautas y estrategias para poder mejora el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, así como saber más acerca de cómo motivar más a los colaboradores y también poder ser más atractiva la oferta de trabajar como sereno en la municipalidad distrital de Ventanilla.

Metodológica.

Esta investigación sigue los requerimientos de la ciencia y la ciencia es el conocimiento racional, sistemático, exacto y verificable y por consiguiente fiable, esta investigación se basó en una muestra y su objetivo fue encontrar las posibles soluciones a un problema y para eso se basó en el método científico cuantitativo.

1.4 Problema

La principal problemática que afecta a la subgerencia de serenazgo, es la rotaciones que ha tenido en su personal, desde el 2014, en esta subgerencia se retiraban mensualmente 50 colaboradores entre renuncias y términos de contratos por motivos disciplinarios, faltas etc.

En el 2015 hubo un incremento salarial de casi 35% del sueldo de los serenos, este aumento signífico que las renuncias o términos de contratos en ese año, fueron de casi 15 a 20 renuncias por mes; sin embargo en el año 2016 y manteniendo el mismo sueldo del año 2015, las renuncias están en un promedio de 20 a 25 colaboradores por mes, lo que motivo a realizar esta investigación, es como motivar más al personal de la sub gerencia de serenazgo para que mejore su desempeño laboral así mismo sabemos de qué el contrato de contratación administrativa de servicios (CAS), no ofrece los mismos beneficios que el sector privado, pero se podría dar mejores condiciones para el servicio de los serenos así como capacitaciones, talleres, incentivos y premiaciones con el fin de genera un mejor clima laboral para que el colaborador se sienta a gusto. Y así mismo motivarlos a que realice un mejor trabajo y así mejore su desempeño laboral en el distrito.

1.5 Problema

1.5.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

1.5.2 Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe motivación intrínseca y adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y la iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe entre motivación extrínseca y adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe entre motivación extrínseca y la comunicación de los serenos de la

Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Existe relación entre motivación extrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

¿Qué relación existe entre motivación extrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general.

Existe una relación entre Motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas.

Existe una relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre motivación intrínseca y adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre motivación intrínseca y comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre motivación intrínseca e iniciativa de los serenos de la

Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre motivación intrínseca y conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre motivación intrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre motivación extrínseca y adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre motivación extrínseca y comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre la motivación Extrínseca e iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Existe una relación entre motivación extrínseca y conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Existe una relación motivación extrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

1.6 Objetivos.

Con la presente investigación se quiere determinar los siguientes objetivos entre la variable motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla.

1.6.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre Motivación y desempeño laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

1.6.2 Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca e iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca y adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca y comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca e iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca y conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

II. MARCO METODOLOGICO

2.1 Variables

Las variables a estudiar en la presente investigación son las siguientes:

Variable 1: Motivación.

Variable 2: Desempeño laboral

Variable 1: MOTIVACION

Chiavenato (2015), afirma

Por lo general, se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos. (...) La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. (p. 236)

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con

anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007). Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Con las definiciones anteriores podemos concluir y decir de que el desempeño laboral se define como el nivel de ejecución, eficacia comportamiento y trabajo eficaz de los trabajadores de una empresa en un momento y tiempo determinado.

Otros autores como

Robbins, Stephen, Coulter (2013), citado por Sum (2015), escribió.

El desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (pag.26)

Según lo cita por Sum de Robbins, Stephen, Coulter el desempeño laboral vendría a hacer si es que el sistema que ha empleado la empresa está dando resultado o no, lo cual lo mide o evalúa las metas o estrategias de los trabajadores pero de forma individual.

De acuerdo con Maristany (2000), citado por Rivas (2009), escribió: “La evaluación del desempeño se originó a principios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó por primera vez a los vendedores contratados por el gobierno. De igual forma fue aplicado al ejército de ese país en 1916. El autor menciona también que en 1923 se estableció en el Acta de Clasificación, la forma en que cómo debía realizarse la evaluación en todo el gobierno de ese país”. (pág. 5)

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Motivación

Tabla 1

Operacionalización de la variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
1. Motivación Intrínseca	1.1 Relaciones Interpersonales	1,2,3	Nunca (1)	Alto (111 - 150)
	1.2 Trabajo y responsabilidad	4,5,6,7,8,9,10,11,12	Casi nunca (2)	
	1.3 Realización	13,14,15,16		Medio
2. Motivación Extrínseca	2.1 Clima	17,18,19,20		(71 – 110)
	2.3 Responsabilidad	21,22	A veces (3)	
	2.4 Relaciones sociales y valores	23,24,25,26		Bajo (30 - 70)
			casi siempre (4)	
	2.5 Reconocimiento	27,28,29,30		siempre (5)

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
	Acceso.			
Adaptabilidad	Formación	1, 2, 3, 4, 5,6, 7 ,8.	Nunca (1)	
	Aprendizaje			Alto (164 - 222)
	Ascendente			
Comunicación	Descendente	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22	Casi nunca (2)	
	General		A veces (3)	Medio (104 – 163)
Iniciativa	Cualidades del trabajador	23,24,25,26,27,28,29,30,31,	Casi siempre (4)	
	Tácito			Bajo (44 - 103)
Conocimiento	Explicito	32,33,34,35,36,37,38		
			Siempre (5)	
Trabajo en equipo	Colaboración	39,40,41,42,43,44		

Fuente extraída de la tesis de clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad metropolitana lima 2013

2.3 Metodología

2.4 Tipo de Estudio.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dice “que es secuencial y probatorio. Cada etapa procede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase” (p.4).

Murillo. (2003). Citado por Girao y Jiménez (2014) Señala:

El enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. A demás las hipótesis se plantean previamente, esto es antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. La investigación cuantitativa debe ser objetiva y este estudio sigue un patrón predecible y estructurado. Utiliza la lógica y razonamiento deductivo. (p.65)

2.5 Diseño.

La investigación no experimental, transversal y descriptiva a lo cual algunos autores noes dicen:

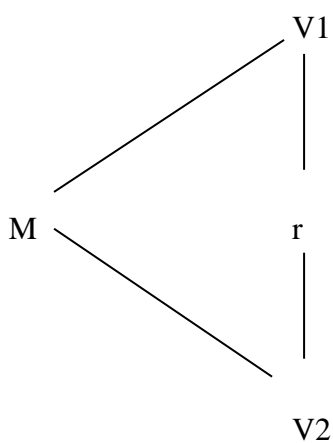
Hernández, (2006) define los

Diseños no experimentales como estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos Así mismo los diseños de investigación trasversal

o transeccional recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento. (p.205)

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere: “los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población”(p.155)

En la presente investigación, las variables Motivación y Desempeño laboral, son estudiadas en su contexto natural y los datos se recolectan en un momento único.



Dónde:

M: muestra.

V1: Motivación.

V2: Desempeño Laboral.

r : Relación entre las variables.

2.6 Población, muestra y muestreo.

2.6.1 Población.

Según Lekowski 2008; citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), “nos dice que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

Álvarez (2007) señala que población es el conjunto de elementos, individuos o cosas que es objeto de interés y de los cuales se pueden estudiar la totalidad de sus elementos y, si esto no es posible, se pueden estudiar los elementos de una muestra que permita realizar estudios inferenciales.

La población de estudio está conformada por la Subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla donde hay una población de 350 serenos la cual está dividida de la siguiente manera

Tabla 3

Población de Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla

Cargo	N° de Trabajadores
Sereno	202
Choferes	100
Motorizados	48
Total	350

Fuente: MDV

2.6.2. Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “refiere que la muestra es subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además que debe de ser representativo de la población” (p.173).

Vladimirovna (2005) señala que “Se llama muestra a cualquier subconjunto de la población” (p.261).

El muestreo utilizado para la presente investigación es muestreo no probabilístico.

Tabla 4

Muestra de la Población de Serenos de la Municipalidad Distrital de

Ventanilla:

Choferes	$100 \times 0.30 = 30.$
Motorizados	$48 \times 0.30 = 14$
Agentes	$202 \times 0.30 = 60$
Total	104

El total de la muestra para la evaluación será de 104 serenos a los cuales se les aplicara el instrumento 2 instrumentos de Motivación y otro de Desempeño laboral.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.7.1. Técnica

Zapata (2005) define que la encuesta es “Conjunto de técnicas destinadas a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población, a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada” (p.189).

En la presente investigación, se usara la técnica de recolección de datos que es la encuesta. Mediante un cuestionario de autoevaluación, que nos permitió tener la información sobre las 2 variables de estudio que son la Motivación y el Rendimiento laboral de los serenos de la Municipalidad Distrital de ventanilla.

2.7.2. Instrumento

Según Grinnell, Willimas y Unrau, (2009) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), “un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos de variables que el investigador tiene en mente” (p.199).

Ortiz (2004) indica que “El cuestionario es un instrumento de recolección de datos, compuesto por un conjunto de preguntas con respecto a una o varias variables sujetas a medición” (p.37-38).

Instrumento para medir la Motivación

Ficha técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir La motivación de los serenos

Autor: Edwin navarro Alburqueque.

Año: 2016.

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recolección de datos relacionados a las características de la motivación en los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.

Descripción: El instrumento está conformado por treinta ítems adaptados para la presente investigación del estudio realizado por Edwin Navarro Alburqueque .

Población: Serenos de la subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El sujeto marcará la respuesta de cada ítem de acuerdo a su percepción de la realidad y/o estado situacional de la organización.

Escala: Tipo Likert

Niveles o rango: Cada ítem estará estructurado en cuatro alternativas de respuesta.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5).

Tabla 5.

Baremos para medición de la Variable Motivación.

Nº	Intervalo	Niveles
1	[30-70]	Bajo
2	[71-110]	Medio
3	[111-150]	Alto

Fuente. Elaboración propia

Ficha técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

Autores: Wilfredo Díaz y Milcar Padilla.

Adaptado por Edwin Navarro A.

Año: 2014

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recolección de datos relacionados a las características del desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.

Descripción: El instrumento está conformado por cuarenta y cuatro ítems adaptados para la presente investigación del estudio realizado por Díaz y Padilla (2014), el mismo que en su versión original fue usado para estudiar la el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la jefatura de seguridad de la Municipalidad metropolitana de lima 2013.

Población: Serenos de la subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 44 minutos.

Normas de aplicación: El sujeto marcará la respuesta de cada ítem de acuerdo a su percepción de la realidad y/o estado situacional de la organización.

Escala: Tipo Likert

Niveles o rango: Cada ítem estará estructurado en cuatro alternativas de respuesta.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5).

Tabla 6

Baremos para medición del Desempeño laboral.

Nº	Intervalo	Niveles
1	(164 - 222)	Alto
2	(104 - 163)	Medio
3	(44 - 103)	Bajo

Fuente. Elaboración propia

2.8 Validación y confiabilidad de los instrumentos.

2.8.1 Validez

Landeau (2007) afirma que “La validez es el grado en que el instrumento proporciona datos que reflejen realmente los aspectos que interesan estudiar” (p.81).

Asimismo para, Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”(p. 200) .

Los instrumentos que miden el La Motivación y el Desempeño laboral fueron sometidos a juicio de expertos y tuvieron valoraciones favorables respecto a la suficiencia y aplicabilidad.

Tabla 7

Validez del instrumento que mide la motivación.

Expertos	Suficiencia	Aplicabilidad
Alfaro Mendives, Karen (metodóloga)	√	√
Castro Garcia Julio (experto)	√	√
Rojas Regalado Silvia Olinda (experto)	√	√

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Validez del instrumento que mide el Desempeño Laboral.

Expertos	Suficiencia	Aplicabilidad
Alfaro Mendives, Karen (metodóloga)	√	√
Castro Garcia Julio (experto)	√	√
Rojas Regalado Silvia Olinda (experto)	√	√

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad, Landeau (2007) afirma que “Es el grado con el cual el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlo repetidamente al objeto de estudio” (p.81).

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Estudio Piloto

Con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto a los serenos de la Subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla – MDV, donde se aplicaron los cuestionarios referidos a las variables Motivación y desempeño Laboral, en una muestra de veinte serenos cuyas características eran similares a la población del presente estudio, habiéndose sometido los resultados a un proceso de análisis estadístico de los ítems con el Alfa de Cronbach, mediante el cual se determinó la confiabilidad de los instrumentos como se indica en la tabla 8:

Tabla 9

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Motivación	0,868	30
Desempeño Laboral	0,948	44

Fuente. Elaboración propia

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231)

Sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de

Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre –
- Coeficiente alfa $< .5$ es inaceptable

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario sobre Motivación es de ,868; lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es bueno y asimismo, para el caso del cuestionario sobre Desempeño laboral es de ,948; lo que indica que el nivel de confiabilidad del instrumento señalado es Excelente.

Procedimientos de recolección de datos

A efectos de recolectar los datos necesarios para llevar a cabo la investigación se procedió en primer lugar a presentar una solicitud a la oficina de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, requiriendo la autorización para la aplicación de las encuestas a los serenos de la subgerencia de serenazgo.

Luego de la aprobación de la solicitud presentada, por parte de la oficina de recursos humanos, se procedió a entregar de manera aleatoria, 104 cuestionarios de cada variable de estudio de la muestra que se tenía para la sub gerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, a los cuales se les indicó que los cuestionarios eran anónimos, con el fin de evitar en lo posible sesgos en las respuestas y alentando de ese modo a que los participantes plasmen realmente sus percepciones en los cuestionarios, a los mismos que les tomó 30 en primer cuestionario y en el segundo un promedio de 40 minutos aproximadamente responderlos.

2.8 Métodos de análisis e interpretación de datos

Luego de la recolección de datos, para fines de la presente investigación procesará la información mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V.22 para Windows), porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición y con respecto al proceso de contratación de las hipótesis, que según Yuni (2006) consiste

en someter a prueba el valor de verdad de la hipótesis en relación a la evidencia empírica que se pueda obtener, se considera para el presente estudio al coeficiente de correlación Rho Spearman, en razón que las dos variables de estudio tienen el nivel de medición ordinal.

2.9 Aspectos Éticos.

Para el desarrollo de la presente investigación se contó con la aprobación de la Gerencia de Seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, asimismo, los colaboradores de dicha entidad pública accedieron voluntariamente a participar con el desarrollo de los cuestionarios, los cuales fueron anónimos a fin de resguardar la debida confidencialidad, así también, el presente estudio no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto

III. Resultados

3.1. Presentación de resultados descriptivos

3.1.1 Motivación

Tabla 10.

Distribución de niveles de motivación

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(111 - 150)	91	90
Medio	(71 - 110)	13	10
Bajo	(30 - 70)	0	0
Total		104	100

Fuente. Base de datos

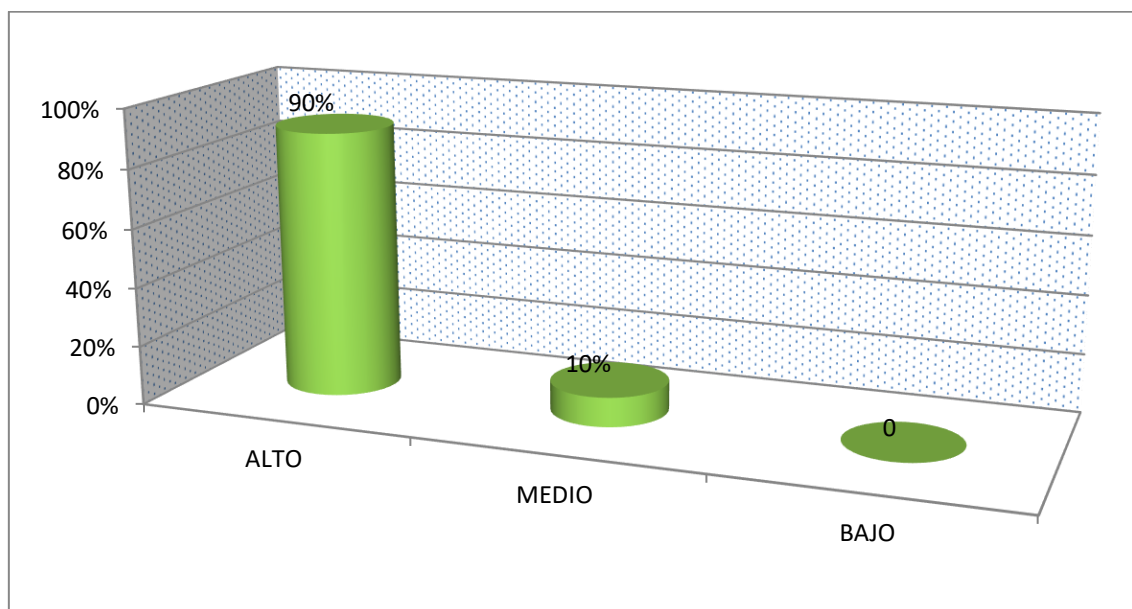


Figura 4. Niveles de motivación

En la figura 4 se observa que, con respecto al nivel de motivación de la muestra de 104 colaboradores, 91 colaboradores, es decir el 90% de la muestra percibe un nivel alto de motivación, y 13 colaboradores, es decir un 10 % de la muestra perciben un nivel medio y que ningún colaborador es decir 0% percibe el nivel de motivación bajo.

3.1.2 Motivación Intrínseca.

Tabla 11.

Distribución de niveles de motivación intrínseca

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(60 - 80)	95	93
Medio	(36 - 59)	9	7
Bajo	(16 - 35)	0	0
Total		104	100

Fuente. Base de datos

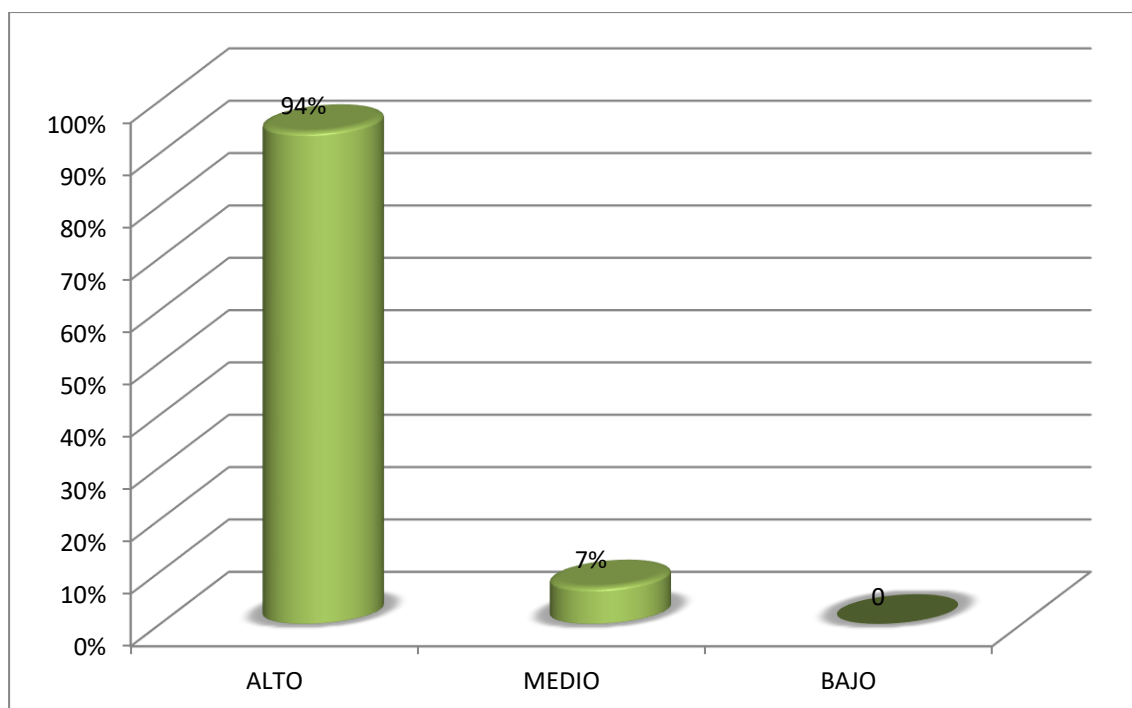


Figura 5. Niveles de Motivación Intrínseca

En la figura 2 se observa que, con respecto al nivel de motivación Intrínseca de la muestra de 104 colaboradores, 95 colaboradores, es decir el 94% de la muestra percibe un nivel alto de Motivación Intrínseca, y 9 colaboradores, es decir un 7 % de la muestra perciben un nivel medio y que ningún colaborador percibe el nivel de motivación bajo.

3.1.3 Motivación Extrínseca.

Tabla 12.

Distribución de niveles de motivación extrínseca.

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(54 - 70)	87	85
Medio	(34 - 53)	16	14
Bajo	(14 - 33)	1	1
Total		104	100

Fuente. Base de datos

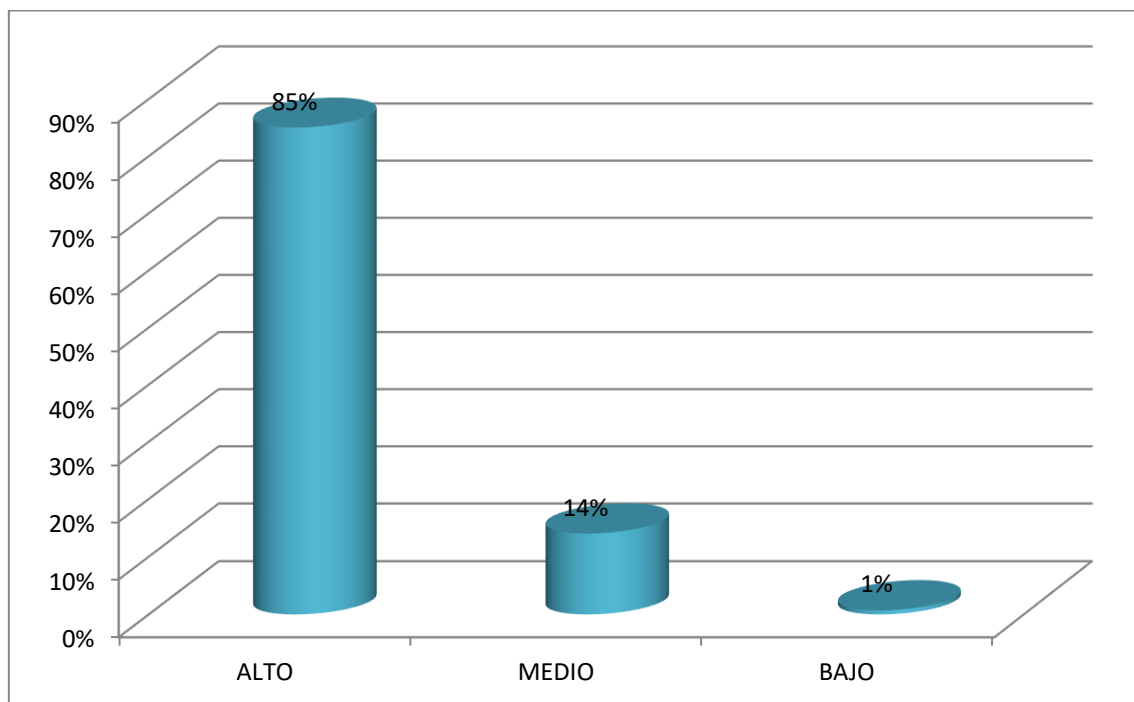


Figura 6. Niveles de motivación extrínseca

En la figura 6 se observa que, con respecto al nivel de motivación extrínseca de la muestra de 104 colaboradores, 87 colaboradores, es decir el 85% de la muestra percibe un nivel alto de Motivación extrínseca, y 16 colaboradores, es decir un 14 % de la muestra perciben un nivel medio y 1 colaborador, es decir 1 % percibe un nivel bajo de Motivación extrínseca.

3.1.4 Desempeño.

Tabla 13

Distribución de niveles de desempeño laboral.

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(164 - 222)	80	78
Medio	(104 - 163)	24	22
Bajo	(44 - 103)	1	0
Total		104	100

Fuente. Base de datos

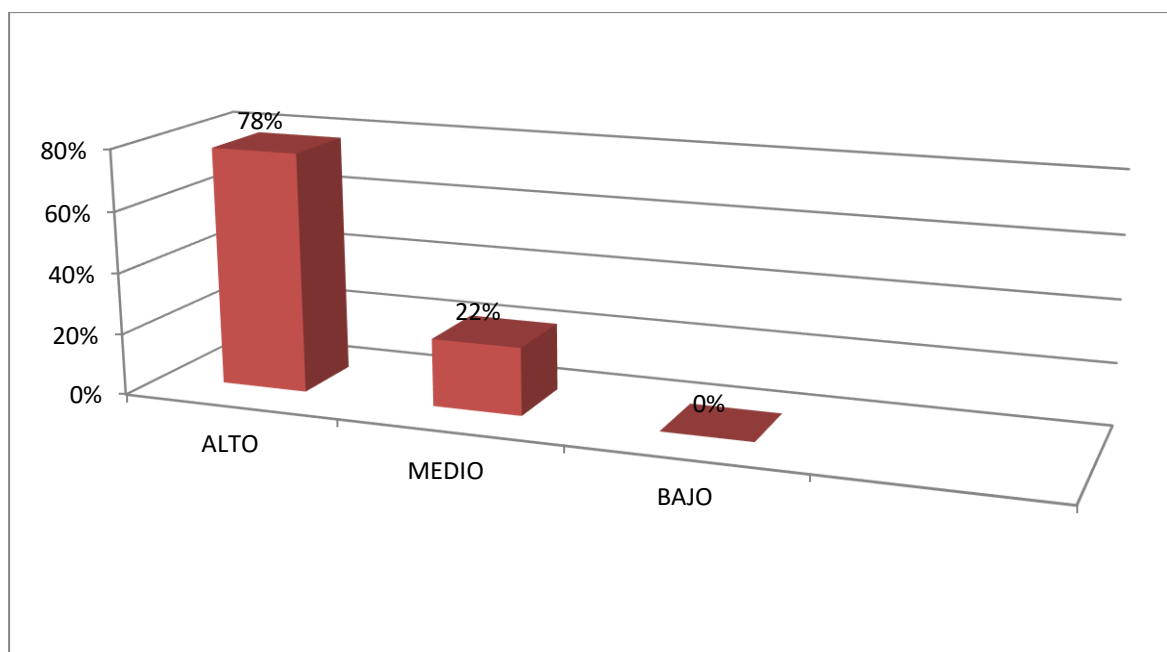


Figura 7 Niveles de desempeño laboral.

En la figura 7 se observa que, con respecto al nivel de Desempeño Laboral de la muestra de 104 colaboradores, 80 colaboradores, es decir el 78% de la muestra percibe un nivel alto de Desempeño Laboral, 24 colaboradores, es decir un 22 % de la muestra perciben un nivel medio de su Desempeño Laboral y 0 colaboradores, es decir 0 % percibe un nivel bajo de Desempeño Laboral.

3.1.5 Adaptabilidad.

Tabla 14.

Distribución de niveles de Adaptabilidad laboral.

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(32 - 40)	74	72
Medio	(20 – 31)	30	28
Bajo	(8 - 19)	0	0
Total		104	100

Fuente. Base de datos

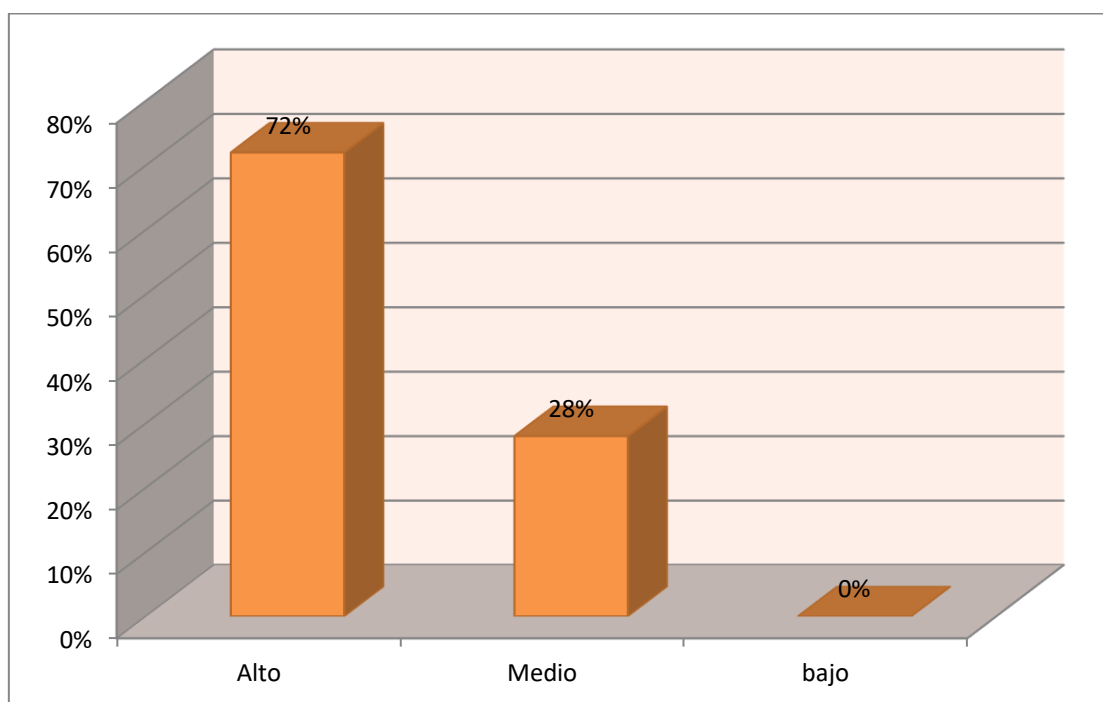


Figura 8. Niveles de adaptabilidad.

En la figura 8 se observa que, con respecto al nivel de Adaptabilidad Laboral de la muestra de 104 colaboradores, 74 colaboradores, es decir el 78% de la muestra percibe un nivel alto de Adaptabilidad, 30 colaboradores, es decir un 28 % de la muestra perciben un nivel medio de Adaptabilidad y 0 colaboradores, es decir 0 % percibe un nivel bajo de Adaptabilidad.

3.1.5 Comunicación.

Tabla 15.

Distribución de niveles de Comunicación en el trabajo.

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(52 - 70)	90	88%
Medio	(33 - 51)	14	12%
Bajo	(14 - 32)	0	0
Total		104	100

Fuente. Base de datos

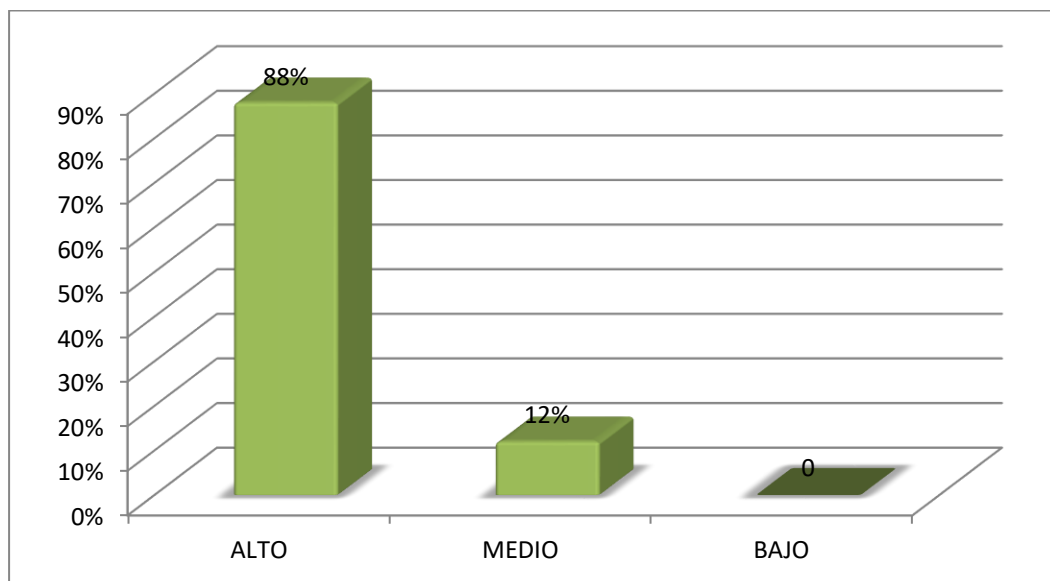


Figura 9. Niveles de Comunicación.

En la figura 9 se observa que, con respecto al nivel de Comunicación de la muestra de 104 colaboradores, 90 colaboradores, es decir el 88% de la muestra percibe un nivel alto de Comunicación en el trabajo, 14 colaboradores, es decir un 12 % de la muestra perciben un nivel medio de Comunicación en el trabajo y 0 colaboradores, es decir 0 % percibe un nivel bajo de Comunicación.

3.1.5 Iniciativa.

Tabla 16.

Distribución de niveles de Iniciativa en el trabajo.

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(35 - 47)	49	48%
Medio	(22 - 34)	51	50%
Bajo	(9 - 21)	4	2 %
Total		104	100

Fuente. Base de datos

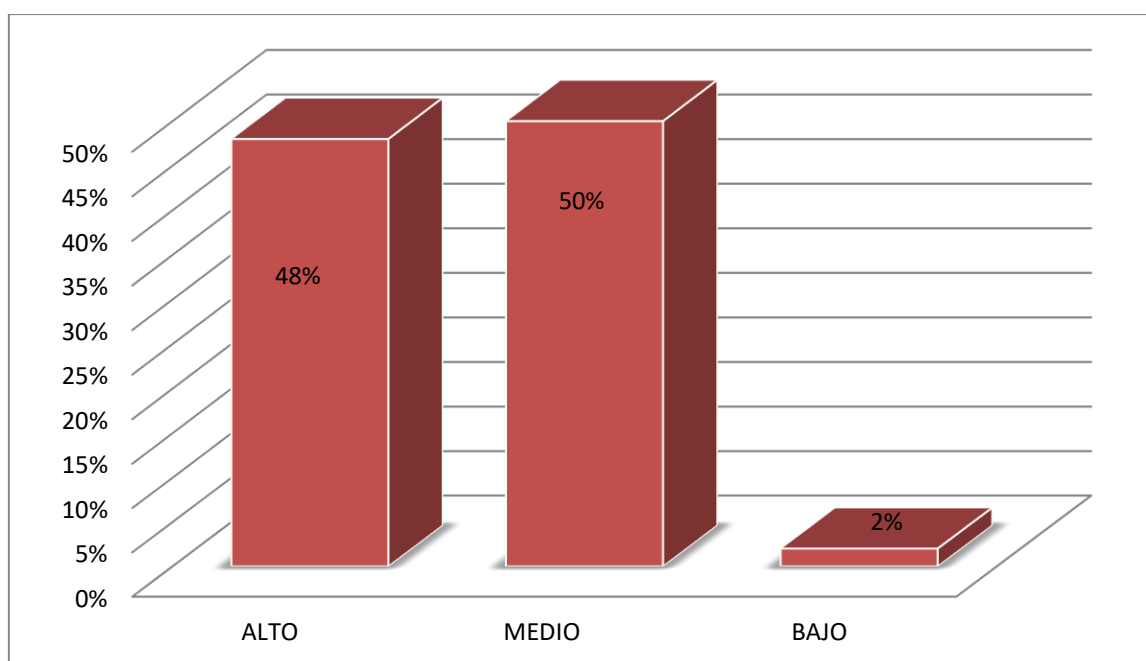


Figura 10 Niveles de Iniciativa.

En la figura 10 se observa que, con respecto al nivel de Iniciativa de la muestra de 104 colaboradores, 49 colaboradores, es decir el 49% de la muestra percibe un nivel alto de Iniciativa en el trabajo, 51 colaboradores, es decir un 50 % de la muestra perciben un nivel medio de Iniciativa en el trabajo y 4 colaboradores, es decir 2 % percibe un nivel bajo de iniciativa en el trabajo.

3.1.6 Conocimiento.

Tabla 17.

Distribución de niveles de Conocimiento en el trabajo.

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(27 - 35)	70	68%
Medio	(17 - 26)	27	26%
Bajo	(7 - 16)	7	6%
Total		104	100

Fuente. Base de datos

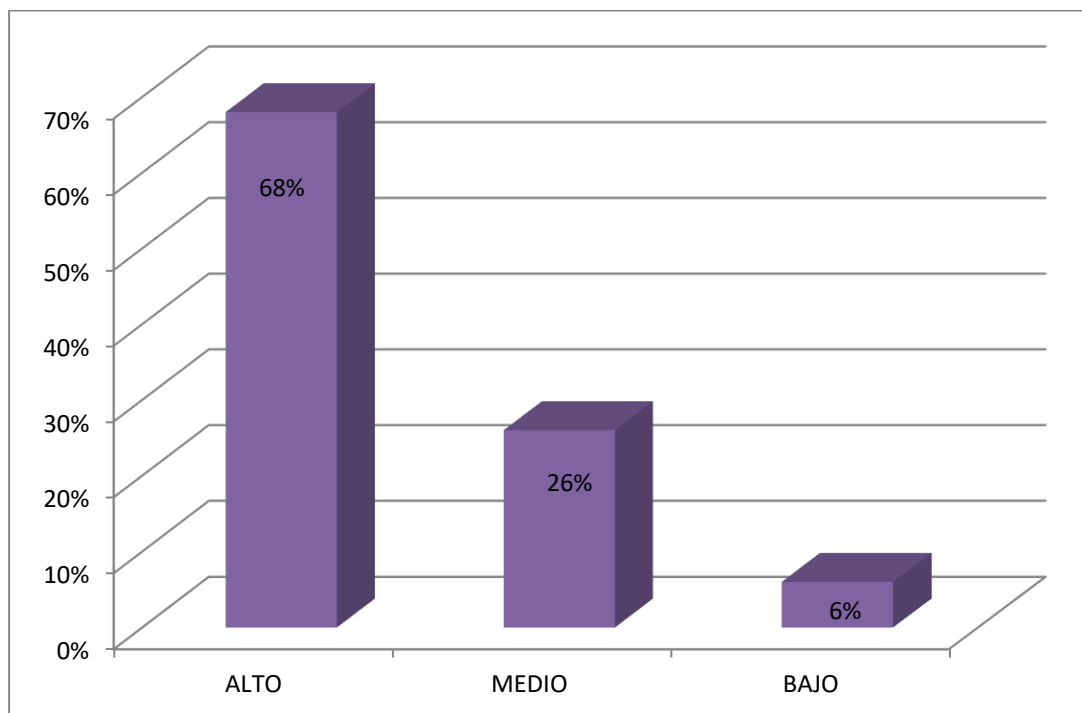


Figura 11 Niveles de Conocimiento.

En la figura 11 se observa que, con respecto al nivel de conocimiento de la muestra de 104 colaboradores, 70 colaboradores, es decir el 68% de la muestra percibe un nivel alto de Conocimiento en el trabajo, 27 colaboradores, es decir un 26% de la muestra perciben un nivel medio de conocimiento en el trabajo y 7 colaboradores, es decir 6% percibe un nivel bajo de conocimiento en el trabajo.

3.1.6 Trabajo en Equipo.

Tabla 18.

Distribución de niveles de Trabajo en equipo en el trabajo.

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	(18- 25)	86	85%
Medio	(12 – 17)	18	15%
Bajo	(5 - 11)	0	0%
Total		104	100

Fuente. Base de datos

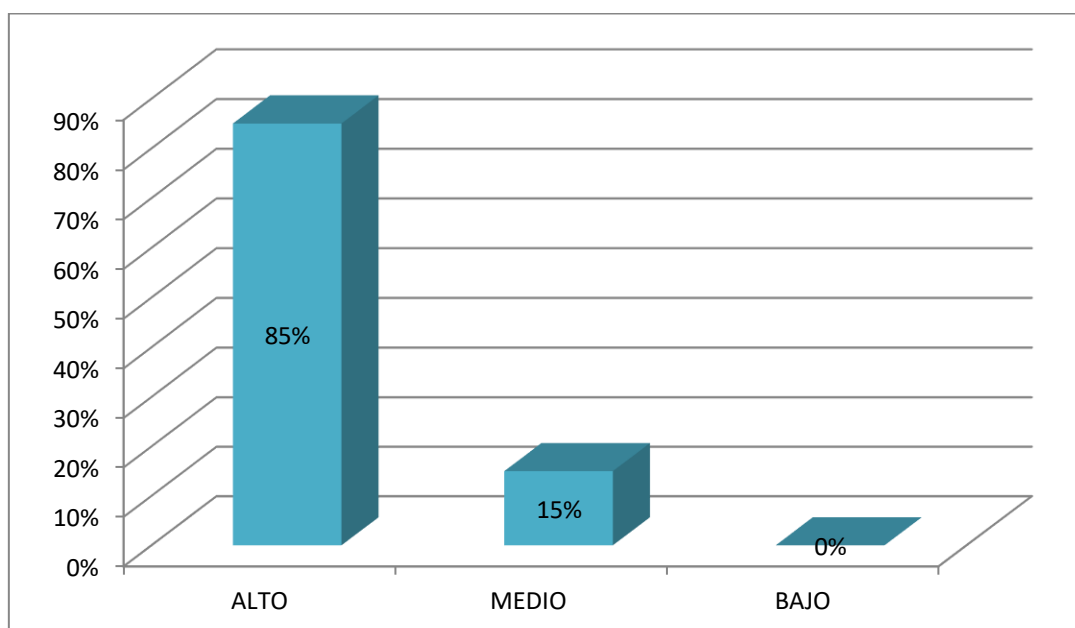


Figura 12. Niveles de Trabajo en Equipo.

En la figura 12 se observa que, con respecto al nivel de trabajo en equipo de la muestra de 104 colaboradores, 86 colaboradores, es decir el 85% de la muestra percibe un nivel alto de Trabajo en Equipo en el trabajo, 18 colaboradores, es decir un 15 % de la muestra perciben un nivel medio de Trabajo en Equipo en el trabajo y 0 colaboradores, es decir 0 % percibe un nivel bajo de Trabajo en equipo en el trabajo.

3.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_0 No existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016

H_1 Existe una relación directa entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 19

Relación entre Motivación y Desempeño Laboral.

Correlaciones

				Desempeño
				Laboral
				Motivación
Rho de Spearman	motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19 se puede apreciar que, la motivación está relacionado directamente con el Desempeño laboral en los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,390$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre la motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla ,2016.

Hipótesis Especifica 1

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Tabla 20

Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

Correlaciones

			Motivación intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	desempeño	Coefficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20 se puede apreciar que, la motivación Intrínseca está relacionado directamente con el desempeño laboral en los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,945$) que indica una muy alta relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Tabla 21

Relación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.

Correlaciones

			Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	desempeño	Coefficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21 se puede apreciar que, la motivación extrínseca está relacionado directamente con el desempeño laboral en los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,845$) que indica una alta relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca y adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 22

Relación entre la motivación intrínseca y la adaptabilidad

Correlaciones			adaptabilidad	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22 se puede apreciar que, la motivación intrínseca tiene relación directa con la adaptabilidad, en los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,371$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor mayor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 4

H₀ No existe relación directa y significativa entre Motivación intrínseca y comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 23

Relación entre Motivación intrínseca y comunicación

		Correlaciones		
			comunicación	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	104	104
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	104	104

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23 se puede apreciar que, la motivación intrínseca está relacionado directamente con la Comunicación, en los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,273$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,005$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la Comunicación de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 5

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca e iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca e iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 24

Relación entre Motivación intrínseca e iniciativa.

Correlaciones			iniciativa	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Iniciativa	Coefficiente de correlación	1,000	,254**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	104	104
Motivación intrínseca	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,254**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	104	104

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 24 se puede apreciar que, motivación intrínseca está relacionado directamente con la iniciativa, en los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,254$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,009$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca e iniciativa de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 6

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca y conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca y conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 25

Relación entre motivación intrínseca y conocimiento.

				conocimiento	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	conocimiento	Coefficiente de correlación		1,000	,314**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		104	104
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación		,314**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 25 se puede apreciar que, motivación intrínseca no está relacionado directamente con los conocimientos, en los serenos de la municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,314$) que indica una muy baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,001$), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que nos decía que: no existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y los conocimientos de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 7

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre motivación intrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 26

Relación entre Motivación intrínseca y trabajo en equipo.

Correlaciones

			Trabajo en equipo	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,246*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	104	104
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,246*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	104	104

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 26 se puede apreciar que, motivación intrínseca está relacionado directamente con el trabajo en equipo, en los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,246$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,012$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 8

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca y adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 27

Relación entre motivación extrínseca y adaptabilidad.

Correlaciones			adaptabilidad	Motivación extrínseca
Rho de Spearman	adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,331**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	104	104
Motivación extrínseca	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	,331**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 27 se puede apreciar que, motivación extrínseca está relacionado directamente con adaptabilidad, en los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,001$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 > 0,001$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca y adaptabilidad de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 9

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca y comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca y comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 28

Relación entre Motivación extrínseca y comunicación.

			Motivación	
			extrínseca	comunicación
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 28 se puede apreciar que, la motivación extrínseca está relacionado directamente con la comunicación, en los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,342$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y la comunicación de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 10

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca e iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca e iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 29

Relación entre a Motivación extrínseca e Iniciativa.

Correlaciones

		Motivación		
			Extrínseca	Iniciativa
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,284**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	104	104
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	,284**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 29 se puede apreciar que, la motivación extrínseca está relacionado directamente con la Iniciativa, en los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,284$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,04$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre motivación Extrínseca y la Iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 11

H₀ No existe relación directa y significativa entre motivación extrínseca y los conocimientos de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y los conocimientos de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 30

Relación entre Motivación Extrínseca y conocimiento.

		Correlaciones		
			Conocimiento	Motivación Extrínseca
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,269**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	104	104
	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	,269**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 30 se puede apreciar que, motivación extrínseca está relacionado directamente con el conocimiento, en los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,269$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,006$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre la motivación Extrínseca y los conocimientos de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 12

H₀ No existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

H₁ Existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016

Tabla 31

Relación entre Motivación Extrínseca y el trabajo en equipo.

			Trabajo en equipo	Motivación Extrínseca
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,212*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	104	104
	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,212*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	104	104

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 31 se puede apreciar que, la motivación Extrínseca está relacionado directamente con el trabajo en equipo, en los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016, según el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($r = ,212$) que indica una baja relación entre las variables; asimismo, se obtuvo un valor p – valor menor que el valor de significancia ($p = ,000 < 0,030$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que nos decía que: Existe relación directa y significativa entre la motivación Extrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.

IV: Discusión

En el trabajo de investigación titulado: la Motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016. Los resultados hallados guardan relación directa según el procesamiento de información realizado en este estudio

Con respecto a la hipótesis general planteada: Existe relación directa y significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016. Considerando el coeficiente de correlación rho Spearman obtenido ($r = ,390$) y el p-valor ($p = ,000 < 0,01$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo, con lo cual se determinó la existencia de la relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

En el estudio realizado por Palomino (2015), el cual desarrollo la tesis denominada “Satisfacción y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Magdalena del Mar, 2015”; aquí se encuentra como coincidencia de que satisfacción y el desempeño laboral tiene correlación significativa, es decir que el estudio que se hizo en la Municipalidad distrital de Ventanilla con la diferencia, que se aplicó en la subgerencia de serenazgo y el estudio de Palomino lo realizo a trabajadores de la Municipalidad de Magdalena del Mar, con una correlación de $r = ,287$ entre la variable Satisfacción y el Desempeño Laboral. Y en el estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Ventanilla la correlación de spearman fue $r = ,390$. Lo que nos indica que la variable desempeño laboral se relaciona positivamente con otras variables. Como en el caso de Palomino fue con la Satisfacción laboral, en los trabajadores de la municipalidad de magdalena del Mar, en esta investigación fue la de motivación que tiene relación con el desempeño laboral en los serenos de la municipalidad de Ventanilla. Y esto nos indicaría que el desempeño

laboral dependería de otras variables. Como se dio en el caso de la municipalidad de Magdalena del Mar.

En otro caso en la investigación de Moran y Valdez (2015) titulada “La motivación y el Rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2014”. En este estudio se observó en sus resultados que existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre las variables Motivación y Rendimiento laboral; coincidiendo en lo que se obtuvo en el estudio que se realizó a los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, en la cual existe una relación positiva entre la Motivación y el desempeño laboral, esto nos indica nuevamente que la variable de motivación afecta al desempeño laboral, como en el caso de Moran y Valdez la motivación afecta el rendimiento laboral, en este estudio la motivación tiene una relación con el desempeño laboral.

En un tercer caso Huamán (2015), desarrollo la investigación “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte y tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao 2013-2014” en esta investigación los resultados que se obtuvieron señalan que existe una relación directa entre motivación y desempeño laboral, siendo una correlación positiva entre ambas variables, como la que se obtuvieron en este estudio entre la motivación y desempeño Laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla. Pudiéndose afirmar que una mayor motivación se obtiene un mejor desempeño Laboral.

En cuarto caso de sum (2015), realizo “Un estudio de motivación y desempeño en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, 2015” en esta investigación se concluye que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa; lo cual se he semeja al estudio que se

realizó en los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla en el cual la motivación tiene relación con el desempeño laboral y que con una adecuada motivación el desempeño laboral es mejor.

V. CONCLUSIONES

Primera: La motivación se relaciona ($r = ,390$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,01$), con el desempeño laboral, según los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada esta relación resulto con un nivel bajo.

Segunda: La motivación intrínseca se relaciona ($r=,945$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,01$) con el desempeño laboral, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel muy alto.

Tercera: La motivación extrínseca se relaciona ($r=,856$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,01$) con el desempeño laboral, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel alto.

Cuarta: La motivación intrínseca se relaciona ($r=,371$) significativamente (p -valor $=,000 < 0,000$) con la adaptabilidad, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.

Quinta: La motivación intrínseca se relaciona ($r=,273$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,005$) con la comunicación, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.

Sexta: La motivación intrínseca se relaciona ($r=,254$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,009$) con la iniciativa, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto

con un nivel bajo.

Séptimo: La motivación intrínseca se relaciona ($r=,269$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,006$) con los conocimientos, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel muy bajo.

Octavo: la motivación intrínseca se relaciona ($r=,125$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,012$) con el trabajo en equipo, según los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016, rechazándose la hipótesis planteada y aceptándose la hipótesis nula. Y esta relación es prácticamente nula.

Noveno: La motivación extrínseca se relaciona ($r=,331$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,001$) con la adaptabilidad, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.

Decima: La motivación extrínseca se relaciona ($r=,342$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,005$) con la comunicación, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.

Once: La motivación Extrínseca se relaciona ($r=,284$) y significativamente (p -valor $=,000 < 0,004$) y la iniciativa, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.

Doce: La motivación extrínseca se relaciona ($r=,269$) y significativamente (p -valor

=,000<0,006) con los conocimientos, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.

Trece: La motivación Extrínseca se relaciona ($r=,212$) y significativamente (p -valor =,000<0,030) con el trabajo en equipo, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se evidencio relación entre la motivación y el desempeño laboral

recomendaría realizar programas de motivación a los serenos, el cual tenga como propósito incentivar más el desempeño laboral, y que a su vez estos programas se mantenga durante el año, se sabe que existe el programa del colaborador del mes en los cuales se escogen a un sereno por cada base, y se reconoce a los serenos que han tenido intervenciones destacadas, pero debería además darles un incentivo adicional es decir si ellos quieren aprender algo más o adicional como cursos de computación o talleres de liderazgo, manejo de relaciones interpersonales, de trabajo en equipo. Etc. Con la finalidad de tener a un sereno motivado y que le agrade más hacer su trabajo.

Segunda: Se evidencia un relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral

de los serenos, se recomendaría hacer reuniones en donde se muestre al personal, los logros que se ha obtenido gracias a su trabajo, estas reuniones podrían realizarse trimestralmente, poniendo énfasis que gracias al trabajo que realizan los sereno se ha mejorado cierta zonas del distrito.

Tercera: Se evidencio relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los

serenos de la municipalidad de Ventanilla, recomendaría brindar incentivos al personal muy aparte de la capacitaciones y reconocimientos; los incentivos verbales de parte de la supervisión, para esto sería necesario capacitar a los supervisores y jefes de base de cómo deben de realizar los incentivos verbales al personal de sus respectivas bases.

Cuarta: Se evidencio relación entre la motivación intrínseca y la adaptabilidad en los

serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, por lo que se sugiere reuniones mensuales en sus respectivos bases o conos donde se evidencie los logros obtenidos por ellos mismos en su zona y así tener al tope su motivación.

Quinta: Se evidenció relación entre la Motivación Intrínseca y la comunicación en los serenos de la municipalidad e distrital de Ventanilla, se recomendaría que se apliquen talleres de los beneficios de tener una adecuada comunicación entre los serenos y con sus supervisores es decir la ventajas laborales que esto trae, y como mejora clima laboral estas reuniones debería de realizarse cada cuatro meses.

Sexta : Se evidencio una relación directa entre la motivación intrínseca y la iniciativa, en los serenos de la municipalidad de Ventanilla, esto nos indica que al sereno tiene iniciativa propia al realizar su trabajo, lo que se recomendaría sería que no pierda esta iniciativa, es decir se debería realizar una reuniones bimensual, en cada base o cono de serenazgo y plantear que mejoras se pueden realizar en el servicio, buscando que se incentive las nuevas propuestas de mejora y darle la atención debida.

Séptimo: Se evidencio una relación entre motivación intrínseca y el conocimiento, se recomendaría brindarle a los serenos talleres de actualización sobre las su trabajo así como talleres en los cuales ellos también puedan elegir que cursos pueden tomar , se les puede aplicar encuestas, las cuales se pueden aplicar semestralmente .

Octavo: Se evidencia una relación entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo. En los serenos de la municipalidad de Ventanilla, se recomendaría reforzar este motivación explicándoles, el por qué es importante realizar un trabajo en equipo estas capacitaciones podría realizarse trimestralmente

Noveno: Se evidencia una relación entre la motivación extrínseca y la adaptabilidad laboral, por lo cual se sugiere que se apliquen encuestas cada 4 meses para

saber que mejoras se pueden hacer en el servicio o en el trabajo para que así sea más fácil la adaptación en el trabajo de los nuevos serenos.

Decimo: Se evidencio una relación entre la motivación extrínseca y la comunicación de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, para lo cual se recomendaría, que se capacite a los colaboradores en la comunicación directa entre los mismos compañeros de trabajo así como con los supervisores de serenazgo haciendo hincapié en los beneficios que trae una buena comunicación. Y se debería de realizar los talleres cada 6 meses.

Onceavo: Se evidencio una relación entre motivación extrínseca e iniciativa en los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, se recomendaría, crear un plan trimestral que incentive la iniciativas y mejoras en las labores diarias de los serenos, es decir que busque el reconocimiento a la iniciativa que muestren los serenos.

Doceavo: Se evidenció una relación entre la motivación extrínseca y el conocimiento en los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, se recomendaría aplicar programas que estimulen el aprendizaje o cursos que los serenos deseen, así mismo se les debería de dar este curso a los serenos que han sido elegidos como serenos del mes o que han sido premiados; y así mismo realizar encuestas trimestrales sobre qué curso le gustaría que los capaciten

Treceavo: Se evidencio una relación entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo en los serenos, aquí se recomendaría que se realice una evaluación cada cuatro meses, en las cuales se evalué el trabajo en equipo que ha tenido cada zona o base con el fin de incentivar a la base que mejor ha desarrollado el trabajo en equipo en los serenos y en sus zona.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, R. (2007). *Estadística aplicada a las ciencias de la salud*. España: Díaz de santos.
- Baquero R., Limón M., (1999) *Teorías del aprendizaje*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes, Argentina.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las Organizaciones*. México editorial trillas.
- Chiavenato, I. (2015) *Comportamiento organizacional* (tercera ed.) México D.F.: Mc Graw Hill,
- Díaz y Padilla (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la en la jefatura de seguridad de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2013*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar vallejo, Lima, Perú.
- De personas y recursos (2012). *Adaptabilidad somos adaptables*, recuperado de <http://depersonasyrecursos.blogspot.pe/2012/09/adaptabilidad-somos-adaptables.html>
- Gómez, M.M. (2006). *Introducción a la Metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Girao y Jiménez (2014) *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del área de economía del ministerio de salud*. Jesús María Lima 2014 (tesis de magister) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, R., Batista, P. y Fernández, C. (2014) *Metodología de la investigación*, sexta edición impreso en México.

Hernández, R.(2006) *Metodología de la Investigación*, (cuarta edición) México: Mac Gran Hill

Huamán (2015). *Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte y tránsito de la municipalidad provincial del Callao 2013-2014* (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Ioana, I, y Osorio (2011) *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (tesis de Magister) Pontificia Universidad Católica del Perú, surco, Perú.

Janto (2014). *Clima organizacional y Motivación Laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego sede central Lima, 2014* (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

Jiménez, A., y Bueno, J. (2008). *¿Qué motiva a sus colaboradores? No hay recetas descúbralo y mejore*. Madrid, España: Artegraf S.A.

Moran yValdez (2015). *La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista 2014*. (Tesis de magister). Universidad Cesar vallejo, Lima, Perú

Lavanda, R. (2005). *Evaluación del desempeño*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima.

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Alfa.

La comunicación recuperado de <http://admusach.tripod.com/doc/comunicacion.htm>.

Ortiz, F.G. (2004). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. (1a. ed.). México: LIMUSA.

- Riofrio (2015). *Motivación y Satisfacción laboral de las promotoras del PRONEI de la UGEL 04, 2014* (tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.
- Rivas (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador (tesis de maestría) en administración*. Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas, Montemorelos, México.
- Palomino (2016). *Satisfacción y Desempeño Laboral en trabajadores de la municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, 2015* (tesis de maestría) en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Stoner, J. Freeman, R.; Gilbet, D. (1996). *Administración. Edit. Pearson Educación*. (sexta ed.) México. Recuperado de
- Sum (2015). *Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Seminario, L. (2013). *Evaluación del desempeño laboral y su importancia en las empresas*. Recuperado de:
<http://www.semiarium.com/pe/noticias/evaluacion-del-desepeno-laboral-su-importancia-en-las-empresas/>
- Trujillo (2015). *Motivación y Satisfacción laboral del personal de la sede central del instituto Nacional de estadística e informática, 2014* (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

Tesis de Investigación - definición del problema a Investigar 30/06/2011 Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/06/definicion-del-problema-investigar.html>.

Vladimirovna, O. (2005). *Fundamentos de probabilidad y estadística*. (1a. ed.). México: Uaemex

Zapata, O. (2005). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. (Primera edición.). México: Pax.

VIII. APENDICES

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016

1. AUTOR

Edwin Navarro Alburqueque.

Naedwin18@gmail.com.

Colaborador de la municipalidad distrital de Ventanilla.

2. RESUMEN

La investigación es sobre motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla-2016; que se quiere saber qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral; así mismo qué relación hay entre la motivación intrínseca y extrínseca con las siguientes dimensiones que son adaptabilidad, comunicación, iniciativa y trabajo en equipo; siendo el objetivo principal determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los serenos de Ventanilla; y como se puede mejorar para que exista un mejor desempeño en los serenos de Ventanilla.

La metodología utilizada en esta investigación es de enfoque cuantitativo, es decir que el planteamiento investigado es específico y delimitado desde el inicio del estudio, su diseño es no experimental, transversal y descriptivo.

Entre los principales resultados encontramos una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, así como la motivación intrínseca y extrínseca tiene también relación significativa entre los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla.

A las principales conclusiones que se llegan en este estudio es que se deben impartir programas de capacitación que motiven al personal para que este no baje su desempeño laboral.

Lo que busca esta investigación es demostrar que la motivación tiene importancia o relación con el desempeño laboral de los serenos, para así realizar planes y programas de capacitación a los serenos para que mantengan ese desempeño laboral.

3. PALABRAS CLAVE

Motivación, desempeño laboral, extrínseco, intrínseco, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo.

4. ABSTRACT

Research is about motivation and work performance of the watchmen of the Ventanilla district municipality-2016; you want to know what is the relationship between motivation and job performance; miso and what the relationship is between the intrinsic and extrinsic motivation with the following dimensions that are adaptability, communication and teamwork initiative; the main objective being to determine whether there is relationship between motivation and job performance of the watchmen window; and as can be improved so that there is a better performance in watchmen window.

The methodology used in this research is quantitative approach, ie that the investigated approach is specific and delimited from the start of the study, its design is not experimental, transversal and descriptive.

Among the main results found a significant relationship between motivation and job performance of the watchmen of the district municipality of window as well as the intrinsic and extrinsic motivation also it has significant relationship between the watchmen of the district municipality of window.

A major conclusions come in this study is that it should conduct training programs to motivate staff so that this does not lower job performance.

What seeks this research is to demonstrate that motivation is important or relationship to job performance of the serene, so make plans and training programs watchmen to maintain that job performance.

5. KEYWORDS

Motivation, job performance, extrinsic , intrinsic , adaptability , communication , initiative, knowledge , teamwork

6. INTRODUCCIÓN

La motivación ha sido un tema de estudio por muchos autores pero que más énfasis se ha visto en el sector privado, la presente investigación lo que busca es incentivar a que se apliquen los programas de motivación en los colaboradores de las entidades públicas; así mismo se han visto que autores como Chiavenato define la motivación:

La definición de Chiavenato para la motivación nos refiere que se utilizan las necesidades deseos, voluntad, metas, impulsos, motivos e incentivos esto nos quiere decir que estas acciones van de la mano con la motivación.

Pero para Según Frederick Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados.

- Los factores Higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto de trabajo.
- Los factores Motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella.

Ahora este estudio busca saber si la Motivación afecta el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla.

Si bien es cierto en la subgerencia de serenazgo de la municipalidad de Ventanilla ha existido una fuerte rotación lo que se quiere es que no exista tanta rotación en esta área y como no se puede aumentar los salarios por tema presupuestal lo que se quiere saber a

través de este estudio si con un programa motivacional el personal puede mejorar su desempeño laboral y así sentirse más a gusto con su trabajo.

Lo que demostró este estudio es que la motivación si influye en el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla ahora en conjunto con las recomendaciones solo queda que la sub gerencia de recursos humanos o la gerencia de Seguridad Ciudadana lo tome en cuenta y poder así resolver el problemas de las bajas que se presenta en esta área operativa.

7. METODOLOGÍA

8.

Tipo de Estudio.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dice “que es secuencial y probatorio. Cada etapa procede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase” (p.4).

Diseño.

La investigación no experimental, transversal y descriptiva a lo cual algunos autores noes dicen:

Hernández, (2006) define:

Diseños no experimentales como estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos Así mismo los diseños de investigación trasversal o transaccional recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento. (p.205)

Población, muestra y muestreo.

Población.

Álvarez (2007) señala que población es el conjunto de elementos, individuos o cosas que es objeto de interés y de los cuales se pueden estudiar la totalidad de sus elementos y, si esto no es posible, se pueden estudiar los elementos de una muestra que permita realizar estudios inferenciales.

La población de estudio está conformada por la Subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla donde hay una población de 350 serenos la cual está dividida de la siguiente manera

Población de Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla

Cargo	Nº de Trabajadores
Sereno	202
Choferes	100
Motorizados	48
Total	350

Fuente: MDV

Muestra

Vladimirovna (2005) señala que “Se llama muestra a cualquier subconjunto de la población” (p.261).

El muestreo utilizado para la presente investigación es muestreo no probabilístico.

Muestra de la Población de Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla:

Choferes	$100 \times 0.30 = 30.$
Motorizados	$48 \times 0.30 = 14$
Agentes	$202 \times 0.30 = 60$
Total	104

El total de la muestra para la evaluación será de 104 serenos a los cuales se les aplicara el instrumento 2 instrumentos de Motivación y otro de Desempeño laboral.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Zapata (2005) define que la encuesta es “Conjunto de técnicas destinadas a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población, a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada” (p.189).

En la presente investigación, se usara la técnica de recolección de datos que es la encuesta. Mediante un cuestionario de autoevaluación, que nos permitió tener la información sobre las 2 variables de estudio que son la Motivación y el Rendimiento laboral de los serenos de la Municipalidad Distrital de ventanilla.

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida

de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

A efectos de recolectar los datos necesarios para llevar a cabo la investigación se procedió en primer lugar a presentar una solicitud a la oficina de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, requiriendo la autorización para la aplicación de las encuestas a los serenos de la subgerencia de Serenazgo.

Luego de la aprobación de la solicitud presentada, por parte de la oficina de recursos humanos, se procedió a entregar de manera aleatoria, 104 cuestionarios de cada variable de estudio de la muestra que se tenía para la sub gerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, a los cuales se les indicó que los cuestionarios eran anónimos, con el fin de evitar en lo posible sesgos en las respuestas y alentando de ese modo a que los participantes plasmen realmente sus percepciones en los cuestionarios, a los mismos que les tomó 30 en primer cuestionario y en el segundo un promedio de 40 minutos aproximadamente responderlos.

2.8 Métodos de análisis e interpretación de datos

Luego de la recolección de datos, para fines de la presente investigación procesará la información mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V.22 para Windows), porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición y

con respecto al proceso de contratación de las hipótesis, que según Yuni (2006) consiste en someter a prueba el valor de verdad de la hipótesis en relación a la evidencia empírica que se pueda obtener, se considera para el presente estudio al coeficiente de correlación Rho Spearman, en razón que las dos variables de estudio tienen el nivel de medición ordinal.

9. RESULTADOS

- Sobre los niveles de motivación de la muestra de 104 colaboradores, 91 colaboradores, es decir el 90% de la muestra percibe un nivel alto de motivación, y 13 colaboradores, es decir un 10 % de la muestra perciben un nivel medio y que ningún colaborador, es decir 0% percibe el nivel de motivación baja.
- Con respecto al nivel de motivación Intrínseca de la muestra de 104 colaboradores, 95 colaboradores, es decir el 94% de la muestra percibe un nivel alto de Motivación Intrínseca, y 9 colaboradores, es decir un 7 % de la muestra perciben un nivel medio y que ningún colaborador percibe el nivel de motivación bajo.
- con respecto al nivel de motivación extrínseca de la muestra de 104 colaboradores, 87 colaboradores, es decir el 85% de la muestra percibe un nivel alto de Motivación extrínseca, y 16 colaboradores, es decir un 14 % de la muestra perciben un nivel medio y 1 colaborador, es decir 1 % percibe un nivel bajo de Motivación extrínseca.
- con respecto al nivel de Desempeño Laboral de la muestra de 104 colaboradores, 80 colaboradores, es decir el 78% de la muestra percibe un nivel alto de Desempeño Laboral, 24 colaboradores, es decir un 22 % de la muestra perciben un nivel medio de su Desempeño Laboral y 0 colaboradores, es decir 0 % percibe un nivel bajo de Desempeño Laboral.

- con respecto al nivel de Adaptabilidad Laboral de la muestra de 104 colaboradores, 74 colaboradores, es decir el 78% de la muestra percibe un nivel alto de Adaptabilidad, 30 colaboradores, es decir un 28 % de la muestra perciben un nivel medio de Adaptabilidad y 0 colaboradores, es decir 0 % percibe un nivel bajo de Adaptabilidad.
- con respecto al nivel de Comunicación de la muestra de 104 colaboradores, 90 colaboradores, es decir el 88% de la muestra percibe un nivel alto de Comunicación en el trabajo, 14 colaboradores, es decir un 12 % de la muestra perciben un nivel medio de Comunicación en el trabajo y 0 colaboradores, es decir 0 % percibe un nivel bajo de Comunicación.
- con respecto al nivel de Iniciativa de la muestra de 104 colaboradores, 49 colaboradores, es decir el 49% de la muestra percibe un nivel alto de Iniciativa en el trabajo, 51 colaboradores, es decir un 50 % de la muestra perciben un nivel medio de Iniciativa en el trabajo y 4 colaboradores, es decir 2 % percibe un nivel bajo de iniciativa en el trabajo.
- con respecto al nivel de conocimiento de la muestra de 104 colaboradores, 70 colaboradores, es decir el 68% de la muestra percibe un nivel alto de Conocimiento en el trabajo, 27 colaboradores, es decir un 26 % de la muestra perciben un nivel medio de conocimiento en el trabajo y 7 colaboradores, es decir 6 % percibe un nivel bajo de conocimiento en el trabajo.
- con respecto al nivel de trabajo en equipo de la muestra de 104 colaboradores, 86 colaboradores, es decir el 85% de la muestra percibe un nivel alto de Trabajo en Equipo en el trabajo, 18 colaboradores, es decir un 15 % de la muestra perciben

un nivel medio de Trabajo en Equipo en el trabajo y 0 colaboradores, es decir 0 % percibe un nivel bajo de Trabajo en equipo en el trabajo.

10.DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulado: la Motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016. Los resultados hallados guardan relación directa según el procesamiento de información realizado en teste estudio.

Con respecto a la hipótesis general planteada: Existe relación directa y significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016. Considerando el coeficiente de correlación rho Spearman obtenido ($r =,390$) y el p-valor ($p =,000 < 0,01$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo, con lo cual se determinó la existencia de la relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.

En el estudio realizado por Palomino (2015), el cual desarrollo la tesis denominada “Satisfacción y Desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, 2015; aquí se encuentra como coincidencia de que satisfacción y el desempeño laboral tiene correlación significativa, así como hay en el estudio que se hizo en la Municipalidad distrital de Ventanilla con la diferencia, que se aplicó en los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla y el estudio de Palomino lo realizo a trabajadores de la Municipalidad de Magdalena del Mar, con una correlación de $r =,287$ entre la variable Satisfacción y el Desempeño Laboral. Y en el estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Ventanilla la correlación de spearman fue $r =,390$. Lo que nos indica que la variable Desempeño laboral se relaciona positivamente con otras variables. Como en el caso de Palomino fue con la Satisfacción laboral, en los

trabajadores de la municipalidad de Magdalena del Mar, en este estudio fue la de motivación en los serenos de la Municipalidad de Ventanilla. Y esto nos indicaría que el desempeño laboral dependería de otras variables.

En otro caso en la investigación de Moran y Valdez (2015) titulada “La motivación y el Rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2014”. En este estudio se observó en sus resultados que existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre las variables Motivación y Rendimiento laboral; coincidiendo en lo que se obtuvo en el estudio que se realizó a los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla en la cual existe una relación positiva entre la Motivación y el desempeño laboral, esto nos indica nuevamente que la variable de motivación afecta como en el caso de Moran y Valdez el rendimiento laboral, en este estudio la Motivación tiene una relación con el desempeño laboral.

En un tercer caso Huamán (2015), desarrollo la investigación “la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de transporte y Tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao 2013-2014” en esta investigación los resultados que se obtuvieron señalan que existe una relación directa entre ambas variables la de motivación y desempeño laboral, siendo una correlación positiva entre ambas variables, como la que se obtuvieron en este estudio de Motivación y Desempeño Laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla. Pudiéndose afirmar que una mayor motivación se obtiene un mejor desempeño Laboral

En cuarto caso de Sum (2015), realizó “Un estudio de motivación y desempeño en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, 2015” en esta investigación se concluye que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa; lo cual se parece al estudio que se

realizó en los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla en el cual la motivación tiene relación con el desempeño laboral

11.CONCLUSIONES

- a) La motivación se relaciona, con el desempeño laboral, según los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada esta relación resulto con un nivel bajo.
- b) La motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel alto.
- c) La motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel alto.
- d) La motivación intrínseca se relaciona con la adaptabilidad, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 rechazándose aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel muy bajo.
- e) La motivación intrínseca se relaciona con la comunicación, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.
- f) La motivación intrínseca se relaciona con la iniciativa, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.
- g) La motivación intrínseca se relaciona con los conocimientos, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel muy bajo.

- h) la motivación intrínseca se relaciona con el trabajo en equipo, según los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016, aprobándose la hipótesis planteada y aceptándose la hipótesis nula.
- i) La motivación extrínseca se relaciona con la adaptabilidad, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel muy bajo.
- j) La motivación extrínseca se relaciona con la comunicación, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.
- k) La motivación Extrínseca se relaciona con la iniciativa, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.
- l) La motivación extrínseca se relaciona con los conocimientos, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel bajo.
- m) La motivación Extrínseca se relaciona con el trabajo en equipo, según lo serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel muy bajo.

12. REFERENCIAS

- Álvarez, R. (2007). Estadística aplicada a las ciencias de la salud. España: Díaz de santos.
- Baquero R., Limón M., (1999) Teorías del aprendizaje. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes, Argentina.
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las Organizaciones. México editorial trillas.
- Chiavenato, I. (2015) Comportamiento organizacional (tercera ed.) México D.F.: Mc Graw Hill,

Díaz y Padilla (2013). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la en la jefatura de seguridad de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2013. (Tesis de maestría) Universidad Cesar vallejo, Lima, Perú.

De personas y recursos (2012). Adaptabilidad somos adaptables, recuperado de <http://depersonasyrecursos.blogspot.pe/2012/09/adaptabilidad-somos-adaptables.html>

Gómez, M.M. (2006). Introducción a la Metodología de la investigación científica. Córdoba: Brujas.

Girao y Jiménez (2014) Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del área de economía del ministerio de salud. Jesús María Lima 2014 (tesis de magister) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Hernández, R., Batista, P. y Fernández, C. (2014) Metodología de la investigación, sexta edición impreso en México.

Hernández, R.(2006) Metodología de la Investigación, (cuarta edición) México: Mac Gran Hill

Huamán (2015). Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte y tránsito de la municipalidad provincial del Callao 2013-2014 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Ioana, I, y Osorio (2011) La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio (tesis de Magister) Pontificia Universidad Católica del Perú, surco, Perú.

Janto (2014). Clima organizacional y Motivación Laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego sede central Lima, 2014 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

Jiménez, A., y Bueno, J. (2008). ¿Qué motiva a sus colaboradores? No hay recetas descúbralo y mejore. Madrid, España: Artegraf S.A.

Morán y Valdez (2015). La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista 2014. (Tesis de magister). Universidad Cesar vallejo, Lima, Perú

Lavanda, R. (2005). Evaluación del desempeño. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima.

Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Caracas: Alfa.

La comunicación recuperada de <http://admusach.tripod.com/doc/comunicacion.htm>.

Ortiz, F.G. (2004). Diccionario de metodología de la investigación científica. (1a. ed.). México: LIMUSA.

Riofrio (2015). Motivación y Satisfacción laboral de las promotoras del PRONEI de la UGEL 04, 2014 (tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.

Rivas (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador (tesis de maestría) en administración. Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas, Montemorelos, México.

Palomino (2016). Satisfacción y Desempeño Laboral en trabajadores de la municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, 2015 (tesis de maestría) en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Stoner, J. Freeman, R.; Gilbet, D. (1996). Administración. Edit. Pearson Educación. (sexta ed.) México. Recuperado de

Sum (2015). Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango, Guatemala.

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

Yo, Edwin Navarro Alburqueque, estudiante, del programa de maestría en gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41120832, con el artículo titulado

“Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 5) El artículo pertenece a mi autoría.
- 6) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 7) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 8) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 9) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Lima 11 de setiembre del 2016

Nombres y apellidos: Edwin Navarro Alburqueque

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA, 2016
AUTOR: Edwin Navarro Alburquerque.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p> <p>Problemas específicos :</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe la motivación intrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Existe una relación entre la motivación intrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Existe una relación entre la motivación intrínseca y la comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Existe una relación entre la</p>	Variable 1 : MOTIVACION				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			1.Motivación Intrínseca	1.1 Relaciones Interpersonales 1.2 Trabajo y responsabilidad 1.2 Realización. 2.1 Clima 2.2 Responsabilidad 2.3 Relaciones sociales y valores 2.4 Reconocimiento	1.1 1,2,3 1.2.- 4,5,6,7,8,9,10,11,12 1.3.- 13,14,15,16 2.1.- 17,18,19,20 2.2.- 21,22 2.3.- 23,24,25,26 2.4.- 27, 28,29,30	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-Algunas Veces 4.-Casi siempre 5.- Siempre	

<p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el la iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Ventanilla, 2016. Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>motivación intrínseca y el la iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>				
<p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el la iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>Existe una relación entre la motivación intrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL.			
<p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el la iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>Existe una relación entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>¿Qué relación existe entre motivación extrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>Existe una relación entre motivación extrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>1. Adaptabilidad</p>	<p>1.1. Acceso. 1.2. Formación 1.3. Aprendizaje</p>	<p>1. 1, 2, 3,4, 5,6, 7 ,8.</p>	<p>1.-Nunca 2.-Casi nunca</p>
<p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>Existe una relación entre motivación extrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>2.Comunicación</p>	<p>2.1 Ascendente 2.2 Descendente</p>	<p>2. 9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22</p>	<p>3.-Algunas Veces</p>
<p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la Iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>Existe una relación entre la motivación extrínseca y la comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>3.Iniciativa</p>	<p>3.1. General 3.2 Cualidades del trabajador</p>	<p>3. 23,24,25,26,27,28,29,30,31,</p>	<p>4.-Casi siempre</p>
<p>¿Existe relación existe entre la motivación extrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de</p>	<p>Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca y la adaptabilidad de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>Existe una relación entre la motivación extrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>4.Conocimiento</p>	<p>4.1 Tácito 4.1 explícito</p>	<p>4. 32,33,34,35,36,37,38</p>	<p>5.- Siempre</p>
<p>¿Existe relación existe entre la motivación extrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la comunicación de los serenos de la Municipalidad Distrital de</p>	<p>Existe una relación entre la motivación extrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>5.Trabajo en equipo</p>	<p>5. Colaboración</p>	<p>5. 39,40,41,42,43,44</p>	

<p>Ventanilla, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Ventanilla, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación Extrínseca y la Iniciativa de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el conocimiento de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo de los serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016.</p>	<p>Distrital de Ventanilla, 2016.</p>				
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>			
<p>TIPO: teórico Básico</p> <p>NIVEL : Descriptivo – no Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental – TRANSVERSAL</p>	<p>POBLACIÓN: Serenos de la sub gerencia de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016</p> <p>TIPO DE MUESTRA: NO ALEATORIA</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos : Cuestionario</p> <p>Autor : Edwin Navarro Año: 2016 Adaptado: por Edwin Navarro Alburqueque.</p> <p>Monitoreo: Validación por juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>-Tablas de frecuencia y figuras estadísticas.</p> <p><u>Coficiente de Correlación de Spearman</u></p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$			

	104 serenos	<p>Ámbito de Aplicación: Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	
		<p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos : cuestionario</p> <p>Autor: Wilfredo Díaz y Milcar Padilla Año: 2014 Adaptado: Edwin Navarro A. Monitoreo: Validación por juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	

Apéndice C Instrumentos

CUESTIONARIO I

INTRUCCIONES: Estimados trabajadores, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información sobre la motivación laboral de los trabajadores por tal motivo le pedimos responder con tal libertad ya que esta encuesta es de carácter anónimo y reservado

Género: M () F () EDAD _____ AÑOS

NUNCA	Casi nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

MOTIVACION INTRINSECA		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	Se considera permanentemente auto motivado.					
2	Motiva usted a sus compañeros de trabajo.					
3	Sus compañeros se sienten motivados por su buen desempeño dentro de su institución					
4	Muestra dominio o manejo adecuado en su labor diaria.					
5	Cuenta con el entrenamiento adecuado para un buen desempeño.					
6	Considera usted que sus compañeros participan voluntariamente en actividades fuera del servicio					
7	Usted planifica y determina sus metas al inicio del año.					
8	Es necesaria la motivación diaria en el trabajo.					
9	Es un factor importante para usted la motivación laboral.					
10	Si se le motivara más se obtendría un mejor de desempeño laboral.					
11	Trabajo por deseo obtener prestigio.					
12	Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
13	Trabaja porque es un medio para realizar mis proyectos.					
14	Se siente motivado cuando cumpla mis labores.					
15	Siente bienestar desarrollando mis labores en la Municipalidad Distrital de Ventanilla.					
16	Reconocen el trabajo que desempeño.					

	MOTIVACION EXTRINSECA	1	2	3	4	5
17	Es motivado por su jefe para un buen desempeño laboral.					
18	Considera usted que encuentran un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.					
19	Tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.					
20	Cuenta con el equipo de trabajo adecuado, que le ayuda a lograr sus metas en el trabajo.					
21	Es reconocido y valorado por el trabajo que realiza.					
22	Usted busca que se cumplan las metas previstas en el plan anual de la institución.					
23	Colabora de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución.					
24	Muestra cooperación, transparencia y actitudes constructivas en las relaciones interpersonales y/o grupales.					
25	Contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la institución.					
26	Lo importante de mi trabajo es que ayudo a otros.					
27	Considera importante premiar al sereno cuando realiza una buena intervención.					
28	Su jefe le reconoce cuando hace una buena acción en el trabajo.					
29	Considera usted que el reconocimiento es parte importante en el trabajo.					
30	El promocionarlo es una forma de motivarlo laboralmente.					

CUESTIONARIO II DESEMPEÑO LABORAL
--

INTRUCCIONES: Estimados trabajadores, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información sobre la motivación laboral de los trabajadores por tal motivo le pedimos responder con tal libertad ya que esta encuesta es de carácter anónimo y reservado.

Género: M () F () EDAD _____ AÑOS

NUNCA	Casi nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

		N	CN	AV	CS	S
ADAPTABILIDAD		1	2	3	4	5
1	Tiene buena adaptabilidad en el trabajo.					
2	Existe el acceso a las normas municipales para su adaptación y conocimiento.					
3	Está satisfecho por los ambientes que le brinda la sub gerencia de Serenazgo.					
4	Los supervisores se adaptan y son responsables con su tarea diaria.					
5	Me adapto al sueldo que está programado en la Sub gerencia de Serenazgo.					
6	Me adapto al horario de trabajo establecido.					
7	Me adapto rápidamente a los cambios.					
8	Considero que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la Sub gerencia de Serenazgo					
COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
9	Los jefes de zona tienen conocimiento de las normas legales y nos informan sobre algunos cambios.					
10	Existe buena comunicación ascendente de los serenos con su jefe inmediato.					
11	Existe buena comunicación horizontal entre compañeros.					
12	Recibo de mi jefe inmediato información relacionada a mi trabajo.					

13	En la sub gerencia de Serenazgo se fomenta la comunicación interna a través de medios formales.					
14	La comunicación con mis compañeros de trabajo es buena.					
15	Me satisface la información que hace llegar mi supervisor respecto a mi trabajo.					
16	Me siento conforme con la información que recibo de mi supervisor.					
17	Nos comunicamos sobre temas de trabajo de manera directa y personal (cara a cara, por teléfono) con frecuencia.					
18	La Sub gerencia de Serenazgo se comunica con nosotros en forma conjunta y personalmente.					
19	Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos, cambios, logros y/o actividades de la subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.					
20	Considero que los medios de comunicación de la subgerencia de Serenazgo son efectivos.					
21	La comunicación existente con mi supervisor es efectiva.					
22	La comunicación entre sus compañeros y los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla es de forma cordial y de respeto.					
INICIATIVA		1	2	3	4	5
23	Llevo a cabo las decisiones que he tomado.					
24	A iniciativa de los supervisores se realizan actividades deportivas con el fin de unirnos más.					
25	Recibo de mi supervisor halagos, estímulos y reconocimientos.					
26	Las directivas internas de la Subgerencia de Serenazgo, facilitan el cumplimiento de mi trabajo.					
27	Cuando tienes que encargarte de una tarea que no corresponde a tus objetivos y rutinas pones en práctica tu iniciativa.					
28	Cuando te delegan nuevas actividades, que no corresponde al trabajo que venias realizando, reacciono con mis propias iniciativas de acuerdo a mi experiencia profesional.					
29	Realizas varias tareas a la vez.					
30	La sub gerencia de Serenazgo promueve las iniciativas a cada trabajador.					
31	La información es comunicada por varias formas hasta asegurar que fue correctamente transmitida.					

CONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
32	Los supervisores tienen conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.					
33	Incorpora usted con frecuencia nuevas herramientas de las experiencias de éxito, para aplicarla en el trabajo.					
34	Nuestros jefes facilitan la adopción de nuevas herramientas de trabajo.					
35	Nuestros jefes promueven el uso de nuevas herramientas en el trabajo.					
36	El conocimiento de los supervisores es compartido entre los colaboradores de la Sub gerencia de Serenazgo.					
37	La experiencia de la Subgerencia de Serenazgo es compartida con los supervisores					
38	Su experiencia diaria es compartida con sus jefes para resolver el problema.					
TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
39	En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.					
40	Colabora en la toma de decisiones con sus jefes inmediatos en su zona.					
41	En la sub gerencia de Serenazgo se da más importancia a las personas que a las cosas.					
42	La colaboración entre los miembros del grupo favorece el rendimiento laboral.					
43	Considero que mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.					
44	La sub gerencia de Serenazgo hace participar así personal, en lo social, deportivo y cultural.					

APENDICE G Confiabilidad de Instrumentos

Base de datos de la prueba piloto – MOTIVACION																														
MOTIVACION INTRINSECA																MOTIVACION EXTRINSECA														
Sujeto	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9	PG10	PG11	PG12	PG13	PG14	PG15	PG16	PG17	PG18	PG19	PG20	PG21	PG22	PG23	PG24	PG25	PG26	PG27	PG28	PG29	PG30
1	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3
2	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	2	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4
4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	2	5	5	5	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	2	2	2	5	3	5	2	3	5	2	3	5	5	5	3	3	3	2	3	1	4	2	5	3	4	5	3	3	5
7	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1
8	1	3	1	5	4	4	5	5	5	2	1	1	4	1	1	1	3	1	4	4	2	3	5	3	3	5	4	2	5	3
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	5	3	3	3
11	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5
12	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	3	2	5	4	5	5	5	5	4	5	3
13	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	3	2	4	5	2	5	5	5	5	4	2	5	4	4	3	4	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	1	5	3	5	4	1	3	4	5	1	5	1	5	1	2	1	3
17	5	3	1	5	4	2	5	1	5	5	2	4	3	1	3	1	3	1	5	1	1	4	5	5	3	5	5	3	5	5
18	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5
19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	5	2	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5
20	1	5	3	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	3	5	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3
																Estadísticas de fiabilidad														
																Alfa de Cronbach							N de elementos							
																.868							30							

Base de datos de la prueba piloto – DESEMPEÑO LABORAL																																																
ADAPTABILIDAD								COMUNICACIÓN																INICIATIVA								CONOCIMIENTO						TRABAJO EN EQUIPO										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44				
1	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	1	2	5	3	3	5	3	5	4	5	3	2	3	3	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3					
2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5				
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4				
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5			
5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
6	5	5	3	2	5	3	5	3	2	2	3	1	2	5	2	2	3	2	1	4	2	5	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	2	1	3	3	5				
7	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	
8	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	1	3	5	3	1	3	3	3	5	3	1	2	5	5	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	1	3			
9	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5			
10	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	3	4	5	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	1
11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4			
12	5	4	3	4	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	2		
13	5	3	3	2	3	5	5	1	5	5	3	5	2	3	1	2	5	3	3	3	2	1	5	1	1	1	5	5	3	1	2	2	5	1	1	1	3	5	1	5	1	5	3	1				
14	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	3	5	1	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3			
15	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5				
16	5	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	2	1	3	5	5	5	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	4	3	2				
17	5	1	1	5	5	1	5	3	5	1	3	5	1	5	5	3	3	1	3	1	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	3	3	5	1	1	3	5	3	1				
18	5	3	3	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	5	1	2	3	5	4	4	3	4	3	3	1	1	3	2	5	4	3	3	4	4	1				
19	3	5	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	5	5	4	1	1	5	5	4	3	1	3	3	3	1	1	4	1	4	3	5	5	3	4				
20	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5		

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	44

Apéndice H

Base de datos – Variable Motivación

MOTIVACION																																				
DIMENSIONES															DIMENSIONES																					
MOTIVACION INTRISECA															MOTIVACION EXTRINSECA																					
1	NUMERO DE COLABORADORES															NUMERO DE COLABORADORES																				
	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	P1	Pg	P	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	Pg	
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5
	Se considera permanentemente automotivado.															Es motivado por su jefe para un buen desempeño laboral.																				
	Motiva usted a sus compañeros de trabajo.															Considera usted que encuentran un clima favorable en la																				
	Sus compañeros se sienten motivados por su buen desempeño															Cuenta con el equipo de trabajo adecuado, que le ayuda a lograr																				
	Muestra dominio o manejo adecuado en su labor diaria.															Es reconocido y valorado por el trabajo que realiza.																				
	Cuenta con el entrenamiento adecuado para un buen															Usted busca que se cumplan las metas previstas en el plan anual																				
	Considera usted que sus compañeros participan															Colabora de manera permanente en el desarrollo óptimo de la																				
	Usted planifica y determina sus metas al inicio del año.															Muestra cooperación, transparencia y actitudes constructivas en																				
	Es necesaria la motivación diaria en el trabajo.															Contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la																				
	Es un factor importante para usted la motivación laboral.															Lo importante de mi trabajo es que ayudo a otros.																				
	Si se le motivara más se obtendría un mejor de desempeño															Considera importante premiar al sereno cuando realiza una																				
	Trabaja por deseo obtener prestigio															Su jefe le reconoce cuando hace una buena acción en el trabajo.																				
	Siento ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo															Considera usted que el reconocimiento es parte importante en																				
	Trabajo porque es un medio para realizar mis proyectos															El promocionarlo es una forma de motivarlo laboralmente.																				
Me siento motivado cuando cumplo mis labores en el trabajo															TOTAL DE MOTIVACION EXTRINSECA																					
Siento bienestar desarrollando mis labores en la Municipalidad															TOTAL DE MOTIVACION INTRINSECA																					
Reconocen el trabajo que desempeño															68																					
TOTAL DE MOTIVACION INTRINSECA															1																					
NUMERO DE COLABORADORES															62																					

2	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	2	4	5	5	4	3	66	2	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	62
3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	73	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	63
4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	64
5	5	2	5	5	5	3	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	3	2	2	2	5	3	5	2	3	5	2	3	5	5	5	3	55	6	3	3	2	3	1	4	2	5	3	4	5	3	3	5	46
7	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	67	7	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	58
8	1	3	1	5	4	4	5	5	5	2	1	1	4	1	1	1	44	8	3	1	4	4	2	3	5	3	3	5	4	2	5	3	47
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	76	9	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
10	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	3	3	66	10	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	5	3	3	3	44
11	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	73	11	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	62
12	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	71	12	5	4	5	3	2	5	4	5	5	5	5	4	5	3	60
13	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	69	13	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
14	4	3	2	4	5	2	5	5	5	5	4	2	5	4	4	3	62	14	4	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	62
15	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	70	15	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
16	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	1	5	3	59	16	5	4	1	3	4	5	1	5	1	5	1	2	1	3	41

47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	74	47	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
48	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	48	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	78	49	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	62	
50	3	3	4	4	2	1	2	5	5	5	3	4	4	5	5	2	57	50	4	3	5	1	1	3	3	5	5	5	3	1	5	4	48	
51	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	70	51	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	63	
52	1	3	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	65	52	4	4	5	1	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	56	
53	4	5	4	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	71	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
54	5	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70	54	3	3	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	59	
55	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	1	5	5	3	5	3	64	55	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	58	
56	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71	56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	
57	5	5	4	4	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	69	57	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	65	
58	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	72	58	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	63	
59	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	76	59	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	67	
60	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	66	60	2	3	4	4	2	3	4	4	4	5	5	2	5	4	51	
61	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	70	61	2	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58	

77	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	73	77	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	66
78	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	68	78	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	61
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	76	79	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	58
80	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	69	80	3	4	1	1	2	2	2	1	1	5	4	1	5	1	33
81	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	70	81	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	56
82	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	77	82	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
83	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	63	83	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	55
84	1	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	68	84	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	62
85	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	74	85	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	62
86	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	4	5	5	3	5	5	67	86	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	64
87	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	74	87	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	60
88	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	74	88	3	3	5	1	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	54
89	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	74	89	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	62
90	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	90	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	66
91	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	91	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	66

BASE DE DATOS- VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL


DESEMPEÑO LABORAL																																																	
DIMENSIONES																																																	
ADAPTABILIDAD								COMUNICACIÓN										INICIATIVA						CONOCIMIENTO						TRABAJO EN EQUIPO																			
Numero de colaboradores encuestados								Los jefes de zona tienen conocimiento de las normas legales y nos informan sobre algunos cambios.										Llevo a cabo la decisiones que he tomado						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
Tiene buena adaptabilidad en el trabajo.								Existen canales de comunicación que permiten la comunicación interna a través de medios formales										A iniciativa de los supervisores se realizan actividades deportivas con el fin de unirnos mas						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
Existe el acceso a las normas municipales para su adaptación y conocimiento								Me satisface la información que hace llegar mi supervisor respecto a mi trabajo.										Recibo de mi supervisor halagos, estímulos y reconocimientos.						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
Esta satisfecho por los ambientes que le brinda la sub gerencia de Serenazgo.								Me siento conforme con la información que recibo de mi supervisor										Las directivas internas de la Subgerencia de Serenazgo, facilitan el cumplimiento de mi trabajo.						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
Los supervisores se adaptan y son responsables con su tarea diaria.								Nos comunicamos sobre temas de trabajo de manera directa y personal (cara a cara, por teléfono) con frecuencia										Cuando tienes que encargarte de una tarea que no corresponde a tus objetivos y rutinas pones en practica tu iniciativa						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
Me adapto al sueldo que esta programado en la Sub gerencia de Serenazgo.								La Sub gerencia de Serenazgo se comunica con nosotros en forma conjunta y personalmente.										Cuando te delegan nuevas actividades, que no corresponde a tu trabajo que venias realizando, reacciono con mis propias						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
Me adapto al horario de trabajo establecido								Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos, cambios, logros y/o actividades de la subgerencia de Serenazgo de la										Realizas varias tareas a la vez.						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
Me adapto rápidamente a los cambios								Considero que los medios de comunicación de la subgerencia de Serenazgo son efectivos.										La sub gerencia de Serenazgo promueve las iniciativas a cada trabajador.						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
Considero que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la Sub gerencia de Serenazgo								La comunicación existe con mi supervisor es efectiva.										La información es comunicada por varias formas hasta asegurar que fue correctamente transmitida						Los supervisores tiene conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.						En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.																			
TOTAL DE ADAPTABILIDAD								TOTAL DE COMUNICACIÓN										TOTAL DE INICIATIVA						TOTAL DE CONOCIMIENTO						TOTAL DE TRABAJO EN EQUIPO																			
Pgt a01 Pgt a02 Pgt a03 Pgt a04 Pgt a05 Pgt a06 Pgt a07 Pgt a08								Pgt a09 Pgt a10 Pgt a11 Pgt a12 Pgt a13 Pgt a14 Pgt a15 Pgt a16 Pgt a17 Pgt a18 Pgt a19 Pgt a20 Pgt a21 Pgt a22										Pgt a23 Pgt a24 Pgt a25 Pgt a26 Pgt a27 Pgt a28 Pgt a29 Pgt a30 Pgt a31						Pgt a32 Pgt a33 Pgt a34 Pgt a35 Pgt a36 Pgt a37 Pgt a38						Pgt a39 Pgt a40 Pgt a41 Pgt a42 Pgt a43 Pgt a44																			
1	5	3	5	3	5	5	5	3	34	5	3	5	5	3	5	5	5		3	5	3	3	5	55	3	5	4	5		5	3	3	2	30	5	3	5	5	5	5	3	31	5	5	5	5	5	3	28
2	4	4	5	5	5	5	5	4	37	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	64	4	5	4	3	4	1	4	3	4	32	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	5	29
3	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	4	5	4	5	5	5	3	31	5	3	5	5	5	4	27
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	65	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42	4	4	5	5	4	5	4	31	5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	3	5	3	4	4	5	33	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68	5	4	5	5	5	1	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	
6	5	5	3	2	5	3	5	3	31	2	2	3	1	2	5	2	2	3	2	1	4	2	5	36	1	2	1	3	2	2	1	2	1	15	2	3	1	1	3	3	1	14	1	2	1	3	3	5	15
7	5	2	5	5	3	3	5	5	33	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	64	5	3	2	4	5	5	1	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	3	2	23	
8	5	3	5	5	3	5	5	4	35	5	4	4	3	3	3	1	3	5	3	1	3	3	44	5	3	1	2	5	5	3	3	5	32	5	3	4	4	5	5	5	31	3	5	3	5	1	3	20	
9	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	62	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	3	5	5	5	5	5	33	5	3	5	3	3	5	24	
10	5	5	2	4	4	4	4	2	30	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	3	4	53	4	1	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	3	4	5	1	21	
11	5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	51	5	3	3	3	5	5	4	3	3	34	5	5	4	4	5	5	4	32	4	4	5	5	3	4	25	

12	5	4	3	4	2	4	5	3	30	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	54	5	2	3	3	4	2	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	24	3	4	4	5	5	2	23	
13	5	3	3	2	3	5	5	1	27	5	5	3	5	2	3	1	2	5	3	3	3	2	1	43	5	1	1	1	5	5	3	1	2	24	2	5	1	1	1	3	5	18	1	5	1	5	3	1	16	
14	5	4	3	5	3	3	4	5	32	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	3	59	5	1	5	4	4	4	3	3	4	33	5	4	4	4	5	5	5	32	4	5	4	4	4	3	24	
15	3	3	3	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	68	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25	3	4	5	3	3	5	5	28	5	5	3	4	3	5	25	
16	5	3	3	4	3	4	4	3	29	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	53	5	2	1	3	5	5	5	3	3	32	4	3	4	2	3	4	3	23	4	5	4	4	3	2	22	
17	5	1	1	5	5	1	5	3	26	5	1	3	5	1	5	5	3	3	1	3	1	3	5	44	5	5	1	5	5	5	5	1	1	33	3	5	5	5	3	3	5	29	1	1	3	5	3	1	14	
18	5	3	3	2	1	1	4	4	23	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	48	5	1	2	3	5	4	4	3	4	31	3	3	1	1	3	2	5	18	4	3	3	4	4	1	19	
19	3	5	3	3	4	1	3	3	25	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	5	31	5	4	1	1	5	5	4	3	1	29	3	3	3	1	1	4	1	16	4	3	5	5	3	4	24
20	5	3	5	5	4	5	5	5	37	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	65	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	5	4	4	4	5	5	5	32	4	5	5	5	4	5	28	
21	4	2	3	3	2	5	5	4	28	4	5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	2	3	3	21	3	3	3	4	2	2	17	
22	5	3	2	5	3	5	3	3	29	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	62	5	5	4	5	5	5	2	4	5	40	4	5	5	4	2	4	5	29	5	5	4	5	5	5	29	
23	5	1	2	3	5	5	5	3	29	2	3	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	46	4	3	2	3	4	5	4	2	4	31	4	4	2	2	3	3	3	21	3	3	3	5	4	4	22	
24	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	3	3	5	5	5	3	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	
25	5	5	1	1	1	5	5	5	28	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	64	5	1	3	1	5	5	3	3	3	29	5	5	3	3	5	5	29	5	5	3	5	5	5	28	
26	5	4	4	5	4	5	5	4	36	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	62	4	3	2	4	4	4	3	4	4	32	5	4	4	3	5	4	5	30	4	3	4	4	4	4	23	
27	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	4	5	60	5	1	5	5	5	5	4	1	5	36	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	1	5	1	22	
28	4	4	5	4	3	3	3	2	28	5	4	4	4	3	5	3	2	4	3	3	3	2	5	50	4	2	1	3	3	3	3	3	3	25	5	3	3	3	4	4	3	25	5	4	5	5	5	4	28	
29	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	1	3	5	1	5	5	5	3	33	5	5	5	3	3	5	5	31	5	3	5	5	5	5	28	
30	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	
31	4	4	4	4	3	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	
32	5	1	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	63	5	5	1	5	5	3	3	4	5	36	5	5	5	1	5	5	5	31	5	5	5	5	5	3	28	
33	1	4	3	5	3	4	5	5	30	5	5	4	4	4	5	3	4	5	2	4	4	3	5	57	2	4	3	4	5	5	5	3	2	33	5	5	4	3	5	5	3	30	5	3	4	5	4	5	26	
34	5	3	3	5	5	5	5	3	34	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	54	5	5	5	3	4	3	1	3	5	34	5	5	3	3	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30	
35	1	3	5	2	3	3	5	5	27	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	2	5	56	5	5	2	2	5	5	3	4	5	36	3	3	3	4	3	4	3	23	5	3	5	5	5	4	27	

26	5	4	4	5	4	5	5	4	36	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	62	4	3	2	4	4	4	3	4	4	32	5	4	4	3	5	4	5	30	4	3	4	4	4	4	23
27	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	4	5	60	5	1	5	5	5	5	4	1	5	36	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	1	5	1	22	
28	4	4	5	4	3	3	3	2	28	5	4	4	4	3	5	3	2	4	3	3	3	2	5	50	4	2	1	3	3	3	3	3	3	25	5	3	3	3	4	4	3	25	5	4	5	5	5	4	28
29	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	1	3	5	1	5	5	5	3	33	5	5	5	3	3	5	5	31	5	3	5	5	5	5	28
30	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	
31	4	4	4	4	3	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	
32	5	1	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	63	5	5	1	5	5	3	3	4	5	36	5	5	5	1	5	5	5	31	5	5	5	5	5	3	28
33	1	4	3	5	3	4	5	5	30	5	5	4	4	4	5	3	4	5	2	4	4	3	5	57	2	4	3	4	5	5	5	3	2	33	5	5	4	3	5	5	3	30	5	3	4	5	4	5	26
34	5	3	3	5	5	5	5	3	34	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	54	5	5	5	3	4	3	1	3	5	34	5	5	3	3	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30
35	1	3	5	2	3	3	5	5	27	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	2	5	56	5	5	2	2	5	5	3	4	5	36	3	3	3	4	3	4	3	23	5	3	5	5	5	4	27
36	5	5	3	5	3	5	5	3	34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	65	5	3	5	3	5	5	5	3	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	4	28
37	5	1	3	5	3	5	5	5	32	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	64	5	5	3	3	5	5	3	5	3	37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	
38	5	4	4	4	3	5	4	4	33	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	59	4	3	5	3	4	4	5	3	4	35	5	4	3	4	3	4	4	27	5	4	5	3	4	5	26
39	5	5	4	4	3	5	5	4	35	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	53	5	3	3	3	5	5	3	3	3	33	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	3	4	4	3	24
40	4	3	5	5	4	4	5	5	35	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3	53	3	3	2	3	4	3	2	4	3	27	3	5	4	3	5	4	3	27	5	4	4	3	4	4	24
41	5	5	5	4	2	3	5	5	34	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	63	4	2	2	4	5	4	5	3	5	34	4	4	3	3	4	4	4	26	5	4	5	3	5	5	27
42	5	4	5	4	5	5	5	5	38	4	3	3	4	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	59	5	1	3	5	5	4	4	5	3	35	4	4	5	4	4	5	4	30	5	5	5	5	4	4	28
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	3	5	5	5	1	5	5	39	5	1	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30
44	5	3	3	5	4	1	1	5	27	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	43	4	1	4	1	4	3	3	1	3	24	3	1	1	1	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
45	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	64	5	4	4	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	5	5	4	28
46	5	5	4	3	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	3	4	1	4	4	4	5	5	1	55	5	5	1	4	5	4	5	4	5	38	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	5	4	5	28
47	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	66	5	4	3	5	5	5	3	5	5	40	5	4	5	5	5	5	4	33	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30
49	5	2	5	5	4	5	5	5	36	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	4	4	4	55	4	1	1	4	5	4	4	4	4	31	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	4	5	4	5	27
50	5	5	1	5	5	5	5	5	36	5	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	5	4	46	4	1	1	1	5	5	4	1	3	25	5	4	1	1	4	4	4	23	5	4	5	4	5	4	27
51	5	5	5	3	4	3	4	4	33	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	1	5	50	5	1	1	2	4	4	5	4	4	30	5	3	3	3	3	3	5	25	4	4	3	4	3	1	19
52	5	3	4	5	3	3	5	4	32	5	4	4	5	5	5	4	3	4	2	3	2	3	5	54	4	1	1	1	3	4	5	4	4	27	4	2	2	2	2	2	2	16	3	1	3	3	1	4	15
53	4	4	3	4	4	5	4	4	32	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	58	4	3	5	4	5	4	4	4	37	5	5	4	4	5	5	5	33	4	4	4	4	4	4	24	
54	4	3	3	3	1	4	5	4	27	2	3	3	2	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	50	5	1	3	3	5	5	3	1	3	29	3	3	1	1	2	3	2	15	1	1	3	5	3	1	14
55	5	4	4	4	5	5	5	3	35	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	57	4	4	3	4	3	4	3	3	4	32	5	4	4	4	3	4	4	28	4	1	3	5	5	5	23

56	5	1	5	5	5	5	5	5	5	36	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	62	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	39	3	5	4	4	5	5	5	31	5	3	4	5	5	1	23
57	5	5	5	4	5	4	5	4	4	37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	64	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	4	4	5	5	28	
58	5	5	4	3	5	5	5	4	4	36	4	2	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53	5	3	4	4	5	5	5	4	5	40	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	3	5	3	3	22	
59	4	4	4	2	3	3	4	4	4	28	3	2	4	2	4	5	1	2	3	5	4	4	3	4	46	5	1	2	4	3	3	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	3	4	3	2	20	
60	5	5	3	5	5	3	3	3	3	32	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	58	5	1	5	3	5	5	1	3	5	33	5	3	3	3	5	5	3	27	3	5	3	5	5	3	24	
61	4	3	5	4	4	5	3	3	3	31	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	53	5	5	3	3	3	3	3	4	4	33	4	3	4	4	5	5	5	30	5	5	3	4	4	5	26
62	5	4	5	4	5	4	4	4	4	35	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	3	3	4	5	4	2	5	4	34	4	4	4	3	3	3	4	25	5	3	5	5	5	3	26	
63	4	3	4	2	3	5	5	5	5	31	3	4	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	48	5	1	2	4	3	3	4	4	3	29	4	4	3	4	4	5	4	28	5	5	5	3	4	3	25	
64	5	4	4	5	5	5	5	4	4	37	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	3	5	60	5	3	4	5	5	4	3	4	3	36	5	4	5	4	4	5	5	32	5	4	5	4	4	5	27	
65	5	3	3	3	3	5	5	3	3	30	3	3	3	4	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	47	5	3	2	2	3	3	2	2	4	26	1	2	1	2	2	1	3	12	4	4	4	5	4	4	25	
66	5	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	63	5	5	5	5	5	5	1	3	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	
67	5	4	4	3	3	4	4	4	4	31	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	58	5	4	4	4	4	4	3	4	3	35	5	5	3	3	4	4	4	28	3	3	4	4	4	4	22	
68	5	4	4	4	3	4	4	4	4	32	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64	4	5	4	3	3	3	4	3	4	33	5	4	3	3	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29	
69	4	5	5	5	3	5	5	5	5	37	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	5	5	58	5	5	4	4	3	3	3	5	4	36	5	5	3	3	3	3	4	26	5	5	5	5	4	3	27	
70	4	4	4	4	4	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62	5	3	3	5	5	4	3	3	4	35	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	4	29	
71	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	
72	5	4	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	3	5	5	5	5	3	4	5	40	5	5	3	4	5	4	2	28	3	1	3	5	5	3	20	
73	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	67	5	5	5	5	5	5	4	3	5	42	5	5	3	1	3	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	
74	5	3	4	5	5	5	5	5	5	37	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42	5	5	4	5	4	4	4	31	4	5	4	5	5	5	28	
75	5	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	4	3	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	54	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39	5	5	4	5	5	5	4	33	4	5	1	5	4	4	23	
76	5	5	5	3	3	3	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	66	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	3	26	
77	5	3	3	3	5	5	5	4	4	33	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	47	5	3	3	4	5	5	4	4	4	37	3	5	3	3	4	4	4	26	3	4	3	5	3	4	22	
78	4	2	4	3	3	3	3	3	3	25	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	50	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31	5	4	4	4	4	4	5	30	4	5	4	5	4	4	26	
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	60	4	5	5	3	3	5	5	5	5	40	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	
80	4	4	2	4	4	5	4	4	4	31	4	2	4	2	4	5	5	5	2	2	2	2	2	4	45	4	1	1	1	5	4	4	2	2	24	2	4	2	2	2	1	2	15	1	2	4	4	4	1	16	
81	5	4	4	5	3	4	4	4	4	33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	61	5	4	4	4	5	3	3	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	27	4	5	4	4	5	4	26	
82	4	3	5	5	5	5	4	4	4	35	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	66	4	4	5	4	4	4	2	3	4	34	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	3	4	4	5	23	
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	60	5	5	1	4	5	5	1	4	5	35	5	5	5	4	5	5	4	33	4	4	4	5	5	5	27	
84	5	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	3	3	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	35	5	2	1	5	5	5	23	

Apéndice I – Validación de Juicio de Expertos

 ESCUELA DE POSTGRADO								
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACION INTRINSECA								
1	Se considera permanentemente auto motivado.	✓		✓		✓		
2	Motiva usted a sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Sus compañeros se sienten motivados por su buen desempeño dentro de su institución.	✓		✓		✓		
4	Muestra dominio o manejo adecuado en su labor diaria.	✓		✓		✓		
5	Cuenta con el entrenamiento adecuado para un buen desempeño.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que sus compañeros participan voluntariamente en actividades fuera del servicio	✓		✓		✓		
7	Usted planifica y determina sus metas al inicio del año.	✓		✓		✓		
8	Es necesaria la motivación diaria en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	Es un factor importante para usted la motivación laboral.	✓		✓		✓		
10	Si se le motivara más se obtendría un mejor de desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Trabajo por el deseo de obtener prestigio.	✓		✓		✓		
12	Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	Trabajo porque es un medio para realizar mis proyectos.	✓		✓		✓		
14	Me siento motivado cuando cumplo mis labores.	✓		✓		✓		
15	Siento bienestar desarrollando mis labores en la Municipalidad Distrital de Ventanilla.	✓		✓		✓		
16	Reconocen el trabajo que desempeño.	✓		✓		✓		

MOTIVACION EXTRINSECA		SI	No	SI	No	SI	No
17	Es motivado por su jefe para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓	
18	Considera usted que encuentran un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
19	Tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.	✓		✓		✓	
20	Cuenta con el equipo de trabajo adecuado, que le ayuda a lograr sus metas en el trabajo.	✓		✓		✓	
21	Es reconocido y valorado por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓	
22	Usted busca que se cumplan las metas previstas en el plan anual de la institución.	✓		✓		✓	
23	Colabora de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución.	✓		✓		✓	
24	Muestra cooperación, transparencia y actitudes constructivas en las relaciones interpersonales y/o grupales.	✓		✓		✓	
25	Contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la institución.	✓		✓		✓	
26	Lo importante de su trabajo es que ayudo a otros.	✓		✓		✓	
27	Considera importante premiar al sereno cuando realiza una buena intervención.	✓		✓		✓	
28	Su jefe le reconoce cuando hace una buena acción en el trabajo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que el reconocimiento es parte importante en el trabajo.	✓		✓		✓	
30	El promocionario es una forma de motivarlo laboralmente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dña. Silvana María Rojas Riquelme DNI: 97502411

Especialidad del validador: Psicología Clínica y Forense

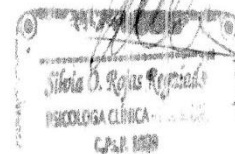
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de 05 del 2016



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ADAPTABILIDAD								
1	Tiene buena adaptabilidad en el trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existe el acceso a las normas municipales para su adaptación y conocimiento	✓		✓		✓		
3	Está satisfecho por los ambientes que le brinda la sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
4	Los supervisores se adaptan y son responsables con su tarea diaria.	✓		✓		✓		
5	Me adapto al sueldo que está programado en la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
6	Me adapto al horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
7	Me adapto rápidamente a los cambios.	✓		✓		✓		
8	Considero que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
COMUNICACION								
9	Los supervisores de zona tienen conocimiento de las normas legales y nos informan sobre algunos cambios oportunamente.	✓		✓		✓		
10	Existe buena comunicación ascendente de los serenos con su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
11	Existe buena comunicación horizontal entre compañeros.	✓		✓		✓		
12	Recibo de mi jefe inmediato información relacionada a mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	En la sub gerencia de Serenazgo se fomenta la comunicación interna a través de medios formales.	✓		✓		✓		
14	La comunicación con mis compañeros de trabajo es buena.	✓		✓		✓		
15	Me satisface la información que hace llegar mi supervisor respecto a mi trabajo.	✓		✓		✓		
16	Me siento conforme con la información que recibo de mi supervisor.	✓		✓		✓		
17	Nos comunicamos sobre temas de trabajo de manera directa y personal (cara a cara, por teléfono) con frecuencia	✓		✓		✓		
18	La Sub gerencia de Serenazgo se comunica con nosotros en forma conjunta y de manera personal.	✓		✓		✓		
19	Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos, cambios, logros y/o actividades de la sub gerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.	✓		✓		✓		
20	Considero que los medios de comunicación de la subgerencia de Serenazgo son efectivos.	✓		✓		✓		
21	La comunicación existente con mi supervisor es efectiva.	✓		✓		✓		
22	La comunicación entre sus compañeros y los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla es de forma cordial y de respeto.	✓		✓		✓		

INICIATIVA		SI	No	SI	No	SI	No
23	Llevo a cabo las decisiones que he tomado.	✓		✓		✓	
24	A iniciativa de los supervisores se realizan actividades deportivas con el fin de unirnos más.	✓		✓		✓	
25	Recibo de mi supervisor halagos, estímulos y reconocimientos.	✓		✓		✓	
26	Las directivas internas de la Subgerencia de Serenazgo, facilitan el cumplimiento de mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	Cuando tienes que encargarte de una tarea que no corresponde a tus objetivos y rutinas pones en práctica tu iniciativa	✓		✓		✓	
28	Cuando te delegan nuevas actividades , que no corresponde al trabajo que venias realizando, reacciono con mis propias iniciativas de acuerdo a mi experiencia profesional	✓		✓		✓	
29	Realizas varias tareas a la vez.	✓		✓		✓	
30	La sub gerencia de Serenazgo promueve las iniciativas a cada trabajador.	✓		✓		✓	
31	La información es comunicada por varias formas hasta asegurar que fue correctamente transmitida	✓		✓		✓	
CONOCIMIENTO							
32	Los supervisores tienen conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.	✓		✓		✓	
33	Incorpora usted con frecuencia nuevas herramientas de las experiencias de éxito, para aplicarla en el trabajo.	✓		✓		✓	
34	Nuestros jefes facilitan la adopción de nuevas herramientas de trabajo.	✓		✓		✓	
35	Nuestros jefes promueven el uso de nuevas herramientas en el trabajo.	✓		✓		✓	
36	El conocimiento de los supervisores es compartido entre los colaboradores de la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓	
37	La experiencia de la Subgerencia de Serenazgo es compartida con los supervisores.	✓		✓		✓	
38	Su experiencia diaria es compartida con sus jefes para resolver el problema.	✓		✓		✓	

TRABAJO EN EQUIPO						
39	En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.	✓	✓	✓		
40	Colabora en la toma de decisiones con sus jefes inmediatos en su base.	✓	✓	✓		
41	En la sub gerencia de Serenazgo se da más importancia a las personas que a las cosas.	✓	✓	✓		
42	Considera que la colaboración entre los miembros del grupo favorece el rendimiento laboral.	✓	✓	✓		
43	Considero que mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	✓	✓	✓		
44	La sub gerencia de Serenazgo hace participar así personal, en lo social, deportivo y cultural.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *DR. SILVIA OLINDA ROSAS BELLAIR* DNI: *09561481*

Especialidad del validador: *Psicología Clínica y Forense*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de *05* del *2016*

Firma del Experto Informante.

Silvia Rosas Bella
Especialidad
PSICOLOGÍA CLÍNICA - FORENSE
C.A.P. 1916



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Consulta Pública

Consulta Privada

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ROJAS REGALADO, SILVIA OLINDA DNI 07561481	DOCTOR EN PSICOLOGIA 11/12/07*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
ROJAS REGALADO, SILVIA OLINDA DNI 07561481	LICENCIADO EN PSICOLOGIA 11/11/87*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
ROJAS REGALADO, SILVIA OLINDA DNI 07561481	BACHILLER EN PSICOLOGIA 16/07/86*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
ROJAS REGALADO, SILVIA OLINDA DNI 07561481	MAESTRO EN PSICOLOGIA 17/08/04*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

(*) Fecha de emisión del diploma.

IMPRESIÓN SIN VALOR OFICIAL - Fri Nov 11 2016 18:39:24 GMT-0500 (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACION INTRINSECA							
1	Se considera permanentemente auto motivado.	✓		✓		✓		
2	Motiva usted a sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Sus compañeros se sienten motivados por su buen desempeño dentro de su institución.	✓		✓		✓		
4	Muestra dominio o manejo adecuado en su labor diaria.	✓		✓		✓		
5	Cuenta con el entrenamiento adecuado para un buen desempeño.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que sus compañeros participan voluntariamente en actividades fuera del servicio	✓		✓		✓		
7	Usted planifica y determina sus metas al inicio del año.	✓		✓		✓		
8	Es necesaria la motivación diaria en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	Es un factor importante para usted la motivación laboral.	✓		✓		✓		
10	Si se le motivara más se obtendría un mejor de desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Trabajo por el deseo de obtener prestigio.	✓		✓		✓		
12	Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	Trabajo porque es un medio para realizar mis proyectos.	✓		✓		✓		
14	Me siento motivado cuando cumplo mis labores.	✓		✓		✓		
15	Siento bienestar desarrollando mis labores en la Municipalidad Distrital de Ventanilla.	✓		✓		✓		
16	Reconocen el trabajo que desempeño.	✓		✓		✓		

	MOTIVACION EXTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No
17	Es motivado por su jefe para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓	
18	Considera usted que encuentran un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
19	Tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.	✓		✓		✓	
20	Cuenta con el equipo de trabajo adecuado, que le ayuda a lograr sus metas en el trabajo.	✓		✓		✓	
21	Es reconocido y valorado por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓	
22	Usted busca que se cumplan las metas previstas en el plan anual de la institución.	✓		✓		✓	
23	Colabora de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución.	✓		✓		✓	
24	Muestra cooperación, transparencia y actitudes constructivas en las relaciones interpersonales y/o grupales.	✓		✓		✓	
25	Contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la institución.	✓		✓		✓	
26	Lo importante de su trabajo es que ayudo a otros.	✓		✓		✓	
27	Considera importante premiar al sereno cuando realiza una buena intervención.	✓		✓		✓	
28	Su jefe le reconoce cuando hace una buena acción en el trabajo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que el reconocimiento es parte importante en el trabajo.	✓		✓		✓	
30	El promocionarlo es una forma de motivarlo laboralmente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): CASTRO GARCIA Julio CESAR DNI: 08031366

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

..... 11 de 05 del 2016



..... Firma del Experto Informante
Dr. Julio Cesar Castro Garcia
PSICOLOGO | Especialidad
G.P.P 2283

MOTIVACION EXTRINSECA		SI	No	SI	No	SI	No
17	Es motivado por su jefe para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓	
18	Considera usted que encuentran un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
19	Tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.	✓		✓		✓	
20	Cuenta con el equipo de trabajo adecuado, que le ayuda a lograr sus metas en el trabajo.	✓		✓		✓	
21	Es reconocido y valorado por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓	
22	Usted busca que se cumplan las metas previstas en el plan anual de la institución.	✓		✓		✓	
23	Colabora de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución.	✓		✓		✓	
24	Muestra cooperación, transparencia y actitudes constructivas en las relaciones interpersonales y/o grupales.	✓		✓		✓	
25	Contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la institución.	✓		✓		✓	
26	Lo importante de su trabajo es que ayudo a otros.	✓		✓		✓	
27	Considera importante premiar al sereno cuando realiza una buena intervención.	✓		✓		✓	
28	Su jefe le reconoce cuando hace una buena acción en el trabajo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que el reconocimiento es parte importante en el trabajo.	✓		✓		✓	
30	El promocionarlo es una forma de motivarlo laboralmente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: CASTRO GARCIA JULIO CESAR DNI: 08031366

Especialidad del validador:

.....11.....de.....05.....del 20..16

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

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

.....
Firma del Experto Informante.
 Dr. Julio Cesar Castro Garcia
 PSICOLOGO | Especialidad
 G-P-P 2283



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ADAPTABILIDAD								
1	Tiene buena adaptabilidad en el trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existe el acceso a las normas municipales para su adaptación y conocimiento	✓		✓		✓		
3	Está satisfecho por los ambientes que le brinda la sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
4	Los supervisores se adaptan y son responsables con su tarea diaria.	✓		✓		✓		
5	Me adapto al sueldo que está programado en la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
6	Me adapto al horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
7	Me adapto rápidamente a los cambios.	✓		✓		✓		
8	Considero que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
COMUNICACION								
9	Los supervisores de zona tienen conocimiento de las normas legales y nos informan sobre algunos cambios oportunamente.	✓		✓		✓		
10	Existe buena comunicación ascendente de los serenos con su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
11	Existe buena comunicación horizontal entre compañeros.	✓		✓		✓		
12	Recibo de mi jefe inmediato información relacionada a mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	En la sub gerencia de Serenazgo se fomenta la comunicación interna a través de medios formales.	✓		✓		✓		
14	La comunicación con mis compañeros de trabajo es buena.	✓		✓		✓		
15	Me satisface la información que hace llegar mi supervisor respecto a mi trabajo.	✓		✓		✓		
16	Me siento conforme con la información que recibo de mi supervisor.	✓		✓		✓		
17	Nos comunicamos sobre temas de trabajo de manera directa y personal (cara a cara, por teléfono) con frecuencia	✓		✓		✓		
18	La Sub gerencia de Serenazgo se comunica con nosotros en forma conjunta y de manera personal.	✓		✓		✓		
19	Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos, cambios, logros y/o actividades de la sub gerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.	✓		✓		✓		
20	Considero que los medios de comunicación de la subgerencia de Serenazgo son efectivos.	✓		✓		✓		
21	La comunicación existente con mi supervisor es efectiva.	✓		✓		✓		
22	La comunicación entre sus compañeros y los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla es de forma cordial y de respeto.	✓		✓		✓		

	INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No
23	Llevo a cabo las decisiones que he tomado.	✓		✓		✓	
24	A iniciativa de los supervisores se realizan actividades deportivas con el fin de unirnos más.	✓		✓		✓	
25	Recibo de mi supervisor halagos, estímulos y reconocimientos.	✓		✓		✓	
26	Las directivas internas de la Subgerencia de Serenazgo, facilitan el cumplimiento de mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	Cuando tienes que encargarte de una tarea que no corresponde a tus objetivos y rutinas pones en práctica tu iniciativa	✓		✓		✓	
28	Cuando te delegan nuevas actividades , que no corresponde al trabajo que venias realizando, reacciono con mis propias iniciativas de acuerdo a mi experiencia profesional	✓		✓		✓	
29	Realizas varias tareas a la vez.	✓		✓		✓	
30	La sub gerencia de Serenazgo promueve las iniciativas a cada trabajador.	✓		✓		✓	
31	La información es comunicada por varias formas hasta asegurar que fue correctamente transmitida	✓		✓		✓	
	CONOCIMIENTO	1					
32	Los supervisores tienen conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.	✓		✓		✓	
33	Incorpora usted con frecuencia nuevas herramientas de las experiencias de éxito, para aplicarla en el trabajo.	✓		✓		✓	
34	Nuestros jefes facilitan la adopción de nuevas herramientas de trabajo.	✓		✓		✓	
35	Nuestros jefes promueven el uso de nuevas herramientas en el trabajo.	✓		✓		✓	
36	El conocimiento de los supervisores es compartido entre los colaboradores de la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓	
37	La experiencia de la Subgerencia de Serenazgo es compartida con los supervisores.	✓		✓		✓	
38	Su experiencia diaria es compartida con sus jefes para resolver el problema.	✓		✓		✓	

TRABAJO EN EQUIPO						
39	En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.	✓	✓	✓		
40	Colabora en la toma de decisiones con sus jefes inmediatos en su base.	✓	✓	✓		
41	En la sub gerencia de Serenazgo se da más importancia a las personas que a las cosas.	✓	✓	✓		
42	Considera que la colaboración entre los miembros del grupo favorece el rendimiento laboral.	✓	✓	✓		
43	Considero que mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	✓	✓	✓		
44	La sub gerencia de Serenazgo hace participar así personal, en lo social, deportivo y cultural.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^o/Mg: Castro Garcia, Julio Cesar DNI: 08031366

Especialidad del validador: psicologo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de 05 del 2016


 Dr. Julio Cesar Castro Garcia
 PSICOLOGO
 Firma del Experto Informante 2283
 Especialidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Consulta Pública

Consulta Privada

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTRO GARCIA, JULIO CESAR DNI 08031366	BACHILLER EN PSICOLOGIA 10/02/1988*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
CASTRO GARCIA, JULIO CESAR DNI 08031366	LICENCIADO EN PSICOLOGIA 13/02/1990*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
CASTRO GARCIA, JULIO CESAR DNI 08031366	MAESTRO EN PSICOLOGIA 22/11/2008*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
CASTRO GARCIA, JULIO CESAR DNI 08031366	DOCTOR EN PSICOLOGIA 25/03/2011*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

(*) Fecha de emisión del diploma.

IMPRESIÓN SIN VALOR OFICIAL - Fri Nov 11 2016 18:39:24 GMT-0500 (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACION INTRINSECA							
1	Se considera permanentemente auto motivado.	✓		✓		✓		
2	Motiva usted a sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Sus compañeros se sienten motivados por su buen desempeño dentro de su institución.	✓		✓		✓		
4	Muestra dominio o manejo adecuado en su labor diaria.	✓		✓		✓		
5	Cuenta con el entrenamiento adecuado para un buen desempeño.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que sus compañeros participan voluntariamente en actividades fuera del servicio	✓		✓		✓		
7	Usted planifica y determina sus metas al inicio del año.	✓		✓		✓		
8	Es necesaria la motivación diaria en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	Es un factor importante para usted la motivación laboral.	✓		✓		✓		
10	Si se le motivara más se obtendría un mejor de desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Trabajo por el deseo de obtener prestigio.	✓		✓		✓		
12	Siente ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	Trabajo porque es un medio para realizar mis proyectos.	✓		✓		✓		
14	Me siento motivado cuando cumpla mis labores.	✓		✓		✓		
15	Siento bienestar desarrollando mis labores en la Municipalidad Distrital de Ventanilla.	✓		✓		✓		
16	Reconocen el trabajo que desempeño.	✓		✓		✓		

MOTIVACION EXTRINSECA		Si	No	Si	No	Si	No
17	Es motivado por su jefe para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓	
18	Considera usted que encuentran un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
19	Tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.	✓		✓		✓	
20	Cuenta con el equipo de trabajo adecuado, que le ayuda a lograr sus metas en el trabajo.	✓		✓		✓	
21	Es reconocido y valorado por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓	
22	Usted busca que se cumplan las metas previstas en el plan anual de la institución.	✓		✓		✓	
23	Colabora de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución.	✓		✓		✓	
24	Muestra cooperación, transparencia y actitudes constructivas en las relaciones interpersonales y/o grupales.	✓		✓		✓	
25	Contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la institución.	✓		✓		✓	
26	Lo importante de su trabajo es que ayudo a otros.	✓		✓		✓	
27	Considera importante premiar al sereno cuando realiza una buena intervención.	✓		✓		✓	
28	Su jefe le reconoce cuando hace una buena acción en el trabajo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que el reconocimiento es parte importante en el trabajo.	✓		✓		✓	
30	El promocionarlo es una forma de motivarlo laboralmente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfaro Mendives Karen Lizeta, DNI: 40160186

Especialidad del validador: McG Dologs

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de 05 del 2016

Firma del Experto Informante.

Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ADAPTABILIDAD								
1	Tiene buena adaptabilidad en el trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existe el acceso a las normas municipales para su adaptación y conocimiento	✓		✓		✓		
3	Está satisfecho por los ambientes que le brinda la sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
4	Los supervisores se adaptan y son responsables con su tarea diaria.	✓		✓		✓		
5	Me adapto al sueldo que está programado en la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
6	Me adapto al horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
7	Me adapto rápidamente a los cambios.	✓		✓		✓		
8	Considero que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓		
COMUNICACION								
9	Los supervisores de zona tienen conocimiento de las normas legales y nos informan sobre algunos cambios oportunamente.	✓		✓		✓		
10	Existe buena comunicación ascendente de los serenos con su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
11	Existe buena comunicación horizontal entre compañeros.	✓		✓		✓		
12	Recibo de mi jefe inmediato información relacionada a mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	En la sub gerencia de Serenazgo se fomenta la comunicación interna a través de medios formales.	✓		✓		✓		
14	La comunicación con mis compañeros de trabajo es buena.	✓		✓		✓		
15	Me satisface la información que hace llegar mi supervisor respecto a mi trabajo.	✓		✓		✓		
16	Me siento conforme con la información que recibo de mi supervisor.	✓		✓		✓		
17	Nos comunicamos sobre temas de trabajo de manera directa y personal (cara a cara, por teléfono) con frecuencia	✓		✓		✓		
18	La Sub gerencia de Serenazgo se comunica con nosotros en forma conjunta y de manera personal.	✓		✓		✓		
19	Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos, cambios, logros y/o actividades de la sub gerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.	✓		✓		✓		
20	Considero que los medios de comunicación de la subgerencia de Serenazgo son efectivos.	✓		✓		✓		
21	La comunicación existente con mi supervisor es efectiva.	✓		✓		✓		
22	La comunicación entre sus compañeros y los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla es de forma cordial y de respeto.	✓		✓		✓		

	INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No
23	Llevo a cabo las decisiones que he tomado.	✓		✓		✓	
24	A iniciativa de los supervisores se realizan actividades deportivas con el fin de unirnos más.	✓		✓		✓	
25	Recibo de mi supervisor halagos, estímulos y reconocimientos.	✓		✓		✓	
26	Las directivas internas de la Subgerencia de Serenazgo, facilitan el cumplimiento de mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	Cuando tienes que encargarte de una tarea que no corresponde a tus objetivos y rutinas pones en práctica tu iniciativa	✓		✓		✓	
28	Cuando te delegan nuevas actividades, que no corresponde al trabajo que venias realizando, reacciono con mis propias iniciativas de acuerdo a mi experiencia profesional	✓		✓		✓	
29	Realizas varias tareas a la vez.	✓		✓		✓	
30	La sub gerencia de Serenazgo promueve las iniciativas a cada trabajador.	✓		✓		✓	
31	La información es comunicada por varias formas hasta asegurar que fue correctamente transmitida	✓		✓		✓	
	CONOCIMIENTO						
32	Los supervisores tienen conocimiento de las normas legales vigentes para el cumplimiento de nuestras actividades diarias.	✓		✓		✓	
33	Incorpora usted con frecuencia nuevas herramientas de las experiencias de éxito, para aplicarla en el trabajo.	✓		✓		✓	
34	Nuestros jefes facilitan la adopción de nuevas herramientas de trabajo.	✓		✓		✓	
35	Nuestros jefes promueven el uso de nuevas herramientas en el trabajo.	✓		✓		✓	
36	El conocimiento de los supervisores es compartido entre los colaboradores de la Sub gerencia de Serenazgo.	✓		✓		✓	
37	La experiencia de la Subgerencia de Serenazgo es compartida con los supervisores.	✓		✓		✓	
38	Su experiencia diaria es compartida con sus jefes para resolver el problema.	✓		✓		✓	

TRABAJO EN EQUIPO					
39	En la subgerencia de Serenazgo se practica el trabajo en equipo.	✓	✓	✓	
40	Colabora en la toma de decisiones con sus jefes inmediatos en su zona.	✓	✓	✓	
41	En la sub gerencia de Serenazgo se da más importancia a las personas que a las cosas.	✓	✓	✓	
42	La colaboración entre los miembros del grupo favorece el rendimiento laboral.	✓	✓	✓	
43	Considero que mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	✓	✓	✓	
44	La sub gerencia de Serenazgo hace participar así personal, en lo social, deportivo y cultural.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfaro Mendros, Karen Lizeth DNI: 40160188

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....11 de 05 del 2016.....

[Handwritten Signature]

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Dr. KAREN LIZETH ALFARO MENDROS
 DNI: 40160188
 CEL: 999271010

14/11/2016

GRADOS Y TÍTULOS



PERU

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Consulta Pública

Consulta Privada

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ALFARO MENDIVES, KAREN LIZETH DNI 40160185	LICENCIADO EN BIBLIOTECOLOGIA Y CIENCIAS DE LA INFORMACION 18/08/2005*	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MAF
ALFARO MENDIVES, KAREN LIZETH DNI 40160185	DOCTOR EN ADMINISTRACION 11/06/2012*	UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ALFARO MENDIVES, KAREN LIZETH DNI 40160185	BACHILLER EN BIBLIOTECOLOGIA Y CIENCIAS DE LA INFORMACION 25/03/2002*	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MAF
ALFARO MENDIVES, KAREN LIZETH DNI 40160185	BACHILLER EN BIBLIOTECOLOGIA Y CCII 25/03/2002*	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MAF
ALFARO MENDIVES, KAREN LIZETH DNI 40160139	MAGISTER EN ADMINISTRACION, ESPECIALIDAD: GESTION EMPRESARIAL 12/02/2007*	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MAF

(*) Fecha de emisión del diploma.

IMPRESIÓN SIN VALOR OFICIAL - Mon Nov 14 2016 21:35:25 GMT-0500 (Hora est. Pacífico, Sudamérica)