

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

**La motivación y la productividad laboral en la
Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de
Pampas Tayacaja, 2022**

Jakeline Mayra Echevarria Laureano
Fressia Yashimur Porras Gutierrez
Gaby Margot Tomas Medrano

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2022

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Dr. Pedro Gurmendi Parraga

Índice

Asesor	7
Resumen	12
Abstract	14
Índice	8
Capítulo I Planteamiento del estudio	15
1.1. Planteamiento y formulación del problema	15
1.1.1. <i>Planteamiento del problema.</i>	15
1.1.2. <i>Formulación del problema.</i>	18
1.1.2.1. Problema general	19
1.1.2.2. Problemas específicos	19
1.2. Determinación de objetivos	19
1.2.1. <i>Objetivo general.</i>	19
1.2.2. <i>Objetivos específicos.</i>	19
1.3. Justificación e importancia del estudio	19
1.3.1. <i>Justificación teórica.</i>	19
1.4. Limitaciones de la presente investigación	21
1.4.1. <i>Limitación Espacial.</i>	21
1.4.2. <i>Limitación temporal.</i>	21
1.4.3. <i>Limitación conceptual.</i>	21
Capítulo II: Marco teórico	22
2.1. Antecedentes del problema	22
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1. <i>Motivación.</i>	26
2.2.1.1 Ciclo Motivacional	27
2.3. Definición de términos básicos	48
2.3.1 <i>Autorrealización</i>	48
2.3.2 <i>Productividad</i>	48
Capítulo III Hipótesis y variables	49
3.1. Hipótesis	49
3.1.1. <i>Hipótesis general.</i>	49
3.1.2. <i>Hipótesis específicas.</i>	49
3.1. Operacionalización de variables	50
3.1.1. <i>Definición conceptual de las variables.</i>	50

3.1.2. <i>Definición operacional de variables.</i>	50
3.2. Operacionalización de variables.	52
Capítulo IV Metodología del estudio	55
4.1. Método.	55
4.2. Enfoque.	55
4.3 Alcance.	55
4.4. Tipo	56
4.5. Nivel de la investigación	56
4.6. Diseño de la investigación	57
4.7. Población	57
4.8 Muestra	58
4.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
4.9.1 <i>Técnica.</i>	59
4.9.2 <i>Instrumentos.</i>	59
A. Instrumento para medir las dos variables.	60
B. Validación de los expertos.	60
4.1.1. <i>Técnicas de análisis de datos</i>	62
Capítulo V Tratamiento estadístico	63
5.1. Resultados y análisis	63
5.1.1. <i>Prueba de normalidad.</i>	63
E. Conclusión	65
5.2. Prueba de hipótesis	66
5.2.1. <i>Datos estadística descriptiva.</i>	66
5.2.2. <i>Hipótesis general</i>	69
5.2.3. <i>Hipótesis específicas</i>	71
Referencias bibliográficas	86
Matriz de consistencia	90

Índice de tablas

Tabla 1: Resumen de preguntas por cada dimensión	50
Tabla 2: Operacionalización de variables	52
Tabla 3: Cálculo del tamaño de muestra	58
Tabla 4: Validación de expertos cuestionario de motivación y productividad laboral.	60
Tabla 5: Escala de interpretación de la confiabilidad.....	61
Tabla 6: Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad.	62
Tabla 7: Alfa de cronbach.....	62
Tabla 8: Prueba de normalidad de las variables.....	64
Tabla 9: Prueba de normalidad de las variables.....	65
Tabla 10: Género de los colaboradores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja.	66
Tabla 11: Edad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja	67
Tabla 12: Grado de instrucción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja	68
Tabla 13: Correlación entre la motivación y la productividad laboral	70
Tabla 14: Correlación entre la motivación y la competencia	72
Tabla 15: Correlación entre la motivación y el trabajo en equipo	73
Tabla 16: Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral.....	75
Tabla 17: Correlación entre la motivación y la participación	76

Índice de figuras

Figura 1: Prueba de normalidad X.....	64
Figura 2: Prueba de normalidad Y.....	65
Figura 3: Prueba de normalidad T.....	66
Figura 4: Género de los colaboradores de la zona 1, CMAC Huancayo S.A.	67
Figura 5: Edad de los colaboradores de la municipalidad de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja.....	68
Figura 6: Grado de Instrucción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja	69

Resumen

La motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas, estudio que se realizó con 50 colaboradores de la municipalidad, observando la necesidad de la empresa en mejorar la productividad laboral que a su vez permitan satisfacer las necesidades de los colaboradores en función de sus prioridades y las de la organización para establecer la armonía y el equilibrio entre la organización y sus empleados.

Se aplicó un cuestionario bajo la escala de Likert, se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evalúa los criterios obteniendo un $\alpha = 0,921$, se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 7) lo cual indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad.

Como parte de los resultados se concluye que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r = 0.478$), con una significancia de $p = 0.000$ y demuestra una correlación directa y moderada, por lo tanto, podemos afirmar que cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022. Esto independientemente del género del colaborador ya que se trabajó con una cantidad equitativa de 20 colaboradores masculinos como 20 femeninos.

El principal objetivo de la investigación era determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral lo cual se cumplió, esperando que este estudio pueda ser de utilidad a la municipalidad para apoyar al colaborador en esta área de su vida laboral, podemos sugerir realizar un monitoreo psicosocial enfocado en el clima laboral porque esto nos daría una fotografía del estado de ánimo de las personas que trabajan en la organización, a partir de los resultados, la municipalidad podría evaluar las medidas y estrategias a emplear para alinearlas

con su cultura, así conseguir resultados favorables, cuando los colaboradores se encuentren motivados su productividad laboral será óptimo.

Abstract

Motivation and labor productivity in the district municipality of Daniel Hernández de Pampas, a study that was carried out with 50 collaborators of the municipality, observing the need of the company to improve labor productivity that in turn allows satisfying the needs of collaborators in based on their priorities and those of the organization to establish harmony and balance between the organization and its employees.

A questionnaire was applied under the Likert scale, the formula of the Cronbach's Alpha coefficient found in the scale that evaluates the criteria was applied, obtaining a $\alpha = 0.921$, it is located in the interval of 0.72 to 0.99 (table 7). which indicates that the instrument has excellent reliability.

As part of the results, it is concluded that motivation is significantly related to labor productivity in the district municipality of Daniel Hernández De Pampas Tayacaja - 2022, due to the r Pearson correlation ($r = 0.478$), with a significance of $p = 0.000$. and demonstrates a direct and moderate correlation, therefore, we can affirm that when motivation increases significantly, labor productivity increases in the district municipality of Daniel Hernández De Pampas Tayacaja - 2022. This regardless of the gender of the collaborator since we worked with a large number of equitable distribution of 20 male and 20 female collaborators.

The main objective of the research was to determine the influence of motivation on labor productivity, which was achieved, hoping that this study can be useful to the municipality to support the employee in this area of their working life, we can suggest monitoring psychosocial focused on the work environment because this would give us a picture of the state of mind of the people who work in the organization, based on the results, the municipality could evaluate the measures and strategies to be used to align them with their culture, thus achieving results favourable, when employees are motivated their work productivity will be optimal.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. *Planteamiento del problema.*

En el mundo globalizado y con grandes avances en el que vivimos actualmente, para la gestión de recursos humanos es importante determinar el nivel de productividad del personal que tiene a cargo si desea lograr los resultados que se exigen dentro de las empresas. En ese sentido, son cada vez más las organizaciones que se suman para gestionar el rendimiento laboral de sus trabajadores en base a evaluaciones de desempeño, pero ¿Cómo lograrlo? Para que un trabajador logre buenos resultados debe tener la motivación necesaria para mirar el objetivo de la organización y hacerla parte suya. Sin embargo, este proceso no es fácil, debemos conocer que motiva a un colaborador a continuar y realizar los trabajos encomendados dentro de la organización.

El factor humano, debe ser capaz de adaptarse rápidamente a los cambios, ya que pasan a constituir pieza fundamental en el éxito y el alcance de las metas organizacionales. De esta manera, la percepción que tengan los empleados sobre las estrategias motivacionales y la manera de reaccionar ante las personas frente a las características de la cultura organizacional, son factores que inciden directamente en el desempeño laboral y por ende en la productividad de una empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior mencionado podemos referirnos a las empresas y los cambios que han tenido a causa de la pandemia vivida, cuya ola han provocado que se tomen nuevas formas de trabajo y se reestructure hasta en un 90%. Cambios como los puestos de trabajo, las medidas de atención, las nuevas formas de trabajo remoto, las capacitaciones, las charlas o simplemente que desaparezca el momento de confraternizar presencialmente en una empresa.

Todo esto hizo que los colaboradores de diferentes empresas en todo el mundo se desmotiven y manifiesten grandes niveles de desesperanza frente al futuro, lo que comenzó a provocar niveles bajos de producción laboral y esto se pudo observar más en los colaboradores mayores de 45 años en

adelante, quienes no estaban preparados para los cambios tecnológicos que hoy en día se implementaron para realizar los trabajos, así también se debe tener en cuenta que estas personas están acostumbradas a realizar su trabajo como siempre lo han hecho, de forma tradicional, pero los cambios bruscos para la mayoría de ellos mencionan es abrumador, observando que la forma de motivarlos a ellos difiere mucho de los jóvenes que hoy en día viven en un mundo tecnológico.

Otro de los factores importantes para la mayoría de colaboradores es el económico, en el caso de la municipalidad de Tayacaja los colaboradores refieren no ser remunerados justamente por ello refieren trabajar muchas veces desmotivados, a lo que se suman los diversos problemas psicológicos que surgen como el estrés, problemas familiares, ansiedad etc., todo esto tiene como resultado una mala atención y productividad inadecuada por parte de los colaboradores en la institución en la que laboran. Analizando un poco el panorama internacional se han realizado diversas investigaciones relacionadas a la motivación.

Según Peña Rivas & Villón Perero (2018) en su investigación refieren que:

En la actualidad las organizaciones invierten grandes sumas de dinero con el fin de aplicar estrategias que motiven a su personal a realizar mayores esfuerzos con la intención de conquistar logros para la organización, obviando en algún momento las necesidades de cada trabajador, y es en este momento donde esa inversión puede resultar en fracaso; ya que estas necesidades son de carácter individual y varían en el tiempo. Sin embargo, esas necesidades son el proceso que activa el comportamiento, y en algunos casos pueden ser semejantes en todos los trabajadores. (p.181)

En esta investigación se busca tomar como referencia teorías originarias para aplicar las estrategias que permitan satisfacer esas necesidades en el individuo en función de sus prioridades y las de la organización para establecer la armonía y el equilibrio entre la organización y sus empleados, de esta manera el empleado sentirá la satisfacción de ser útil y valorado, sentir que su trabajo es un valor agregado a la organización; creando sentido de pertenencia y a su vez atmósfera de trabajo favorable.

Por otro lado, Chiavenato (2009) refiere que:

La productividad laboral de la empresa es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad. “Son tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, así como la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad” (p. 47).

El clima organizacional se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero (p.50).

A nivel nacional en el artículo de (ESAN, 2019) se menciona que:

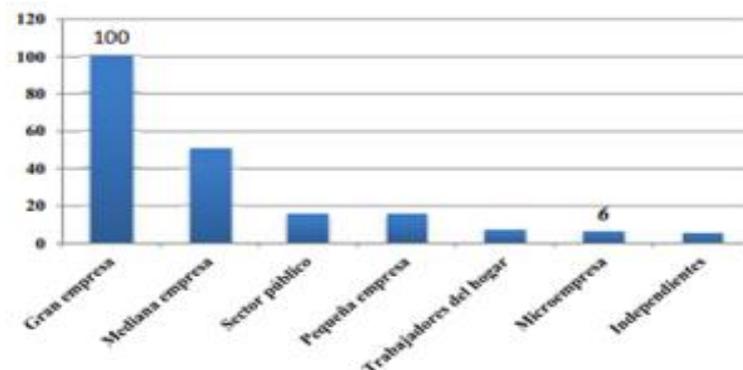
En el caso del desarrollo tecnológico, el ingreso de nuevos profesionales al mercado laboral y los constantes cambios en la economía mundial han hecho que la calidad de vida laboral se vea afectada. Un estudio realizado por Gallup detalla que solo el 15 % de los colaboradores se siente entusiasmados por el futuro de sus compañías, cifras que reflejan la falta de motivación laboral dentro de una empresa. Asimismo, el Perú ha sido uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio de 20 % anualmente. (p.2).

De acuerdo al (INEI, 2012) Perú, refiere que:

En los distintos países, las empresas menos productivas tienden a ser las más pequeñas, y en toda la región se observa una relación estrecha entre tamaño y productividad. Las pequeñas empresas (en particular de 10 empleados) constituyen el grueso de la economía en América Latina, mucho más que en economías de ingresos más altos, en tanto escasean las empresas con niveles de empleo y productividad medios y, en algunos casos, elevados.” (BID, La era de la productividad) En nuestro país, se constata una

enorme brecha de productividad. Por ejemplo, entre una microempresa rural y una gran empresa minera (ver Gráfico 2) donde se observa que en comparación con el índice de productividad 100 de la gran empresa, el de la microempresa es de apenas 6 (p.5)

Figura 1. *Tamaño de empresa y productividad (Productividad de la gran empresa = 100)*



Fuente: Villarán Fernando y Mifflin, Iván, "El desarrollo de la micro y pequeña empresa en el Perú o Creando Riqueza desde abajo", Editorial Congreso de la República, 2009.

La persistencia de las diferencias entre la micro y la mediana y gran empresa puede estar reflejando, también, la desigualdad en la distribución del activo capital humano. Así, las microempresas acaban concentrando conductores y trabajadores con un nivel educativo más bajo lo cual les genera dificultades en la gestión y en la incorporación de prácticas productivas innovadoras.

El mundo empresarial ha sufrido muchos cambios en su entorno y como consecuencia las organizaciones luchan por ser cada vez más competitivas, exigiendo alinear de manera adecuada y productiva la administración del talento humano, estimulando a sus colaboradores a cumplir las tareas con eficiencia y eficacia de acuerdo con sus competencias laborales, pero para ello necesitan mantener la motivación constante que se requiere.

Esta investigación se basa en el objetivo de descubrir esa relación existente entre la motivación que requiere un trabajador para el cumplimiento de sus deberes dentro de la organización a lo que llamamos productividad laboral.

1.1.2. Formulación del problema.

1.1.2.1. Problema general

¿En qué medida la motivación se relaciona con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?

1.1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida la motivación se relaciona con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?

¿En qué medida la motivación se relaciona con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?

¿En qué medida la motivación se relaciona con la satisfacción laboral organizacional en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?

¿En qué medida la motivación se relaciona con la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. *Objetivo general.*

Analizar la relación entre motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

1.2.2. *Objetivos específicos.*

Determinar la relación entre motivación y las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Determinar la relación entre motivación y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Determinar la relación entre motivación y la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. *Justificación teórica.*

El proyecto surge debido a que en la actualidad nuestra sociedad industrializada ha sufrido cambios importantes que ha tenido repercusiones no solo en las grandes industrias sino también en las personas que trabajan dentro de ella y en sus relaciones sociales y el vínculo que se establece dentro de la organización, la presente investigación busca encontrar las evidencias científicas por las cuales surgen dichos cambios que sea considerado parte de la teoría al momento de estudiar de estos temas tan importantes pero con cambios y nuevas visiones para las generaciones futuras.

Esta premisa nos centra en el individuo como pieza fundamental de los logros de la organización, y es en la vida cotidiana, en los hábitos y en las relaciones que estos tienen como colaboradores donde se encuentra la motivación, esa que se genera cuando su entorno mantiene un equilibrio. Es donde podemos ver la relación entre la motivación y la productividad laboral, del cual esta investigación busca encontrar la relación que existe en ambas variables indispensables en toda organización, ya que las organizaciones son muy importantes pero que no existirían sin un trabajador motivado.

En un mundo continuo de interconexión entre las diferentes naciones del mundo en el plano económico, político, social y tecnológico, los jefes necesitan conocer las diferencias sociales, culturales y económicas para ajustar a ellas sus organizaciones. Comprender las características similares de la gente dentro de una organización, es importante para la continua mejora de la productividad laboral.

Por ello a nivel teórico, el presente estudio, servirá para conocer la relación existente entre la motivación y productividad laboral en una determinada población, teniendo en cuenta el género y las diferentes edades, aporta los lineamientos teóricos científicos a los procesos empíricos estudiados y la contribución de autores que estudiaron la materia; y constituye base importante para futuras investigaciones vinculadas al tema de investigación.

En cuanto al aporte científico del presente trabajo, se espera que éste proporcione gran cantidad de información que contribuya al conocimiento en las diferentes organizaciones, además que en este tema no hay muchas investigaciones en municipalidades y que constituye una investigación de

amplio alcance en un sector público, donde se puedan ver diferentes características, como por ejemplo las edades en las que más afecta la motivación y como refleja esto en la productividad y su impacto directo sobre el usuario del servicio (población).

A nivel social los resultados obtenidos y conclusiones de esta investigación, permitirán brindar algunas recomendaciones que ayuden a dar sostenibilidad a la motivación y a la productividad laboral. Esta investigación es un punto de partida para otros estudios que busquen mejorar la gestión del capital humano. Hoy en día es importante darles la importancia necesaria a los colaboradores ya que son el insumo principal para el crecimiento económico en una organización.

A nivel práctico, la motivación y productividad laboral; son importantes para el desarrollo y progreso organizacional y económico de las instituciones públicas y privadas, por ello el comportamiento humano de los colaboradores y otros factores, se convierten en una necesidad de estudiarlo, entenderlo y ver la manera de mejorarlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

1.4.1. Limitación Espacial.

La investigación tendrá como espacio geográfico a la municipalidad distrital “Daniel Hernández” ubicado en el distrito de Pampas, provincia de Tayacaja y región Huancavelica.

1.4.2. Limitación temporal.

El estudio se realizará durante el periodo del año 2022, en este tiempo se cumplirán con todas las etapas que requiere la investigación, y se analizará las variables.

1.4.3. Limitación conceptual.

El estudio se realizará dentro del marco de los preceptos teóricos de la gestión de motivación y de la productividad laboral.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

Abanto y Vázquez (2021) determinaron la relación que existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020, obteniendo como resultado, la primera variable de Motivación laboral alcanzó 0,873 lo que constituye una fuerte confiabilidad. La segunda variable de Productividad laboral obtuvo 0.878 la cual también constituye una fuerte confiabilidad.

La población y muestra estuvo conformada por 22 colaboradores por ello el muestreo fue no probabilística, a los cuales se les aplicó una encuesta con escala tipo Likert. La conclusión presentó una correlación significativa ($p= 0.010$ indica que es menor a $\alpha=0.05$) de la variable motivación con la variable productividad laboral. Conforme a la tabla de contrastación hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A (relación rho de Spearman= 0.535) (p.5).

Vásquez y Vidaurre (2020) determinaron la relación entre la Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Conselva, San Martín, obteniendo como resultado, de acuerdo al objetivo general entre la motivación y productividad laboral, obtuvieron el siguiente resultado con un valor de coeficiente $p=0,042$ y esto significa que rechazaron la hipótesis nula y dieron por aceptada la hipótesis alternativa, con respecto al resultado de coeficiente de correlación de ambas variables nos muestra $r=0,215$, esto significa que ambas variables tienen una relación positiva débil y es decir que la motivación es un factor importante la cual influye para una mejor productividad en la empresa, es esencial, pero no en su totalidad para obtener resultados productivos elevados que una empresa espera.

Carhuas y Gonzales (2019) determinaron la relación de motivación y productividad laboral que tienen los colaboradores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, concluyendo, el nivel de productividad de los trabajadores está en un 56.67% alto, un 30% en un nivel medio y un 13.33% en un nivel bajo. La correlación entre la motivación laboral y la motivación extrínseca es de 0.673, entre la productividad laboral y el tiempo de

trabajo de 0.474, entre la productividad y la motivación intrínseca de 0.481, entre la dimensión productividad y la variable productividad laboral de 0.543, entre atención a los demás y productividad laboral de 0.814, entre atención a los demás y tiempo de trabajo de 0.460, entre calidad en el trabajo y motivación intrínseca de 0.402, entre calidad en el trabajo y productividad de 0.600, entre calidad de trabajo y productividad laboral de 0.645, entre calidad en el trabajo y atención a los demás de 0.398, entre trabajo bajo presión y motivación laboral de 0.449 y por último entre trabajo bajo presión y trabajo en equipo de 0.383.

Asimismo, existe una significancia de 0.285 entre la dimensión motivación extrínseca y la variable productividad laboral. Asimismo, existe una significancia de la dimensión motivación intrínseca y la variable productividad laboral de 0.238(p.3):

González y Loro (2018) buscaron determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral, en los colaboradores de la empresa Maestranza Diésel S.A.C, Callao, para lo cual, muestra está compuesta por 53 colaboradores de todas las áreas que representa al cien por ciento del universo comprendidos entre las edades de 20 a 60 años, de ambos sexos, con diferente estado civil y nivel académico. El instrumento utilizado fue un cuestionario con la técnica encuesta aplicado con escala tipo Likert, con la fórmula de coeficiente, se midió el nivel de confianza del instrumento.

Se presenta en total 56 enunciados sobre las dimensiones de motivación empresarial. Del mismo modo se reúne y analiza los resultados que evaluó la motivación en relación con la productividad laboral, mediante la medición de sus indicadores. De la prueba de hipótesis (análisis a través de coeficiente de correlación de Spearman) se concluye que la motivación empresarial se relaciona con la productividad laboral, debido a que $p = 0.016$ menor a $\alpha = 0.05$. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (p.150).

Calata y Gonzales (2017) estudiaron la relación entre las dimensiones de la motivación y la productividad laboral en los trabajadores del municipio distrital de la Joya, donde, se manejó el paradigma no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron las siguientes escalas: La Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) y la Escala de Productividad Laboral. Finalmente se encontró que, el grado de relación entre las 5 dimensiones de motivación y productividad laboral, 4

resultaron ser significativas, $p < 0.05$: Motivación Intrínseca (.001), Regulación Introyectada (.003), Desmotivación (.001), Regulación externa (.004); mientras que la dimensión Regulación Identificada resultó ser no significativa (.059).

Estos resultados nos indican que mientras mayor grado de motivación tengan los trabajadores del Municipio Distrital de la Joya, mayor nivel de productividad demostrarán. Con esto, queda demostrada cuanta importancia tiene la motivación para la obtención de buenos resultados, tanto a nivel personal como a nivel de organización. (p.4).

Carrillo (2020) el ámbito de la presente investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de La Troncal, cantón de la provincia Cañar, Ecuador, donde se infiere que, existe relación significativa moderada ($r = 0.604$) entre la motivación y el desempeño de los empleados del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón La Troncal. Los sujetos investigados fueron 180 servidores públicos, la investigación fue de carácter no experimental, transversal con un grado de profundidad descriptivo, reforzada con el análisis de datos textuales lexicométrico, o método de Reinert, más conocida como ALCESTE, lo cual permitió evaluar el desempeño laboral, en relación con el grado de motivación de los sujetos investigados (p.17).

Prada, Rueda , & Ocampo (2020) Realizaron un estudio descriptivo donde se investigó el impacto del clima laboral en la satisfacción personal de los empleados en algunas organizaciones de TI en Colombia, con base en cuatro parámetros: Motivación, Rotación, Liderazgo e Inclusión en Objetivos, según el modelo de Kopelman, Brief & Guzzo (1990) se ha demostrado que, existen relaciones estadísticamente significativas entre el clima laboral y la productividad laboral, presente en casi todas las dimensiones de clima laboral: motivación del personal, responsabilidad por el cumplimiento de los deberes, rotación de cargos y retiros del personal, que tienen relaciones estadísticamente significativas con las variables de productividad laboral: liderazgo, inclusión en la toma de decisiones y emoción en la permanencia y propósitos de cumplimiento de labores con su trabajo, en general.

El clima está influenciado en mayor grado por “Liderazgo” y “Emoción”, lo cual compone cerca al 50% de dicho índice. Si a esto, se le suma “inclusión”, se

tendría más del 70% de indicador del clima. Por otro lado, la “rotación” es el aspecto menos importante con un 5% (p.69,71).

Cueva y Ramírez (2021) estudiaron la “relación existente entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Hallmark s.a. en el periodo 2019” donde se evidencio que, un 79.3% de los colaboradores se encuentran medianamente motivados por los factores intrínsecos, mientras que un 27.6% está completamente motivado por los factores extrínsecos; es decir, tienen mayor productividad cuando se obtienen una recompensa como, aumento de sueldos, ascensos, ayuda financiera entre otros, así mismo pudimos observar que un 60.3% es eficientemente productivo, para lo cual se aplicó una investigación de tipo no experimental – correlacional y se trabajó con una población de 120 trabajadores que fueron sometidos a la aplicación de 2 cuestionarios: de motivación y de productividad respectivamente (p.4).

Antuash (2018) hicieron una investigación titulada: La Motivación Laboral Mejora la Productividad en la Empresa Rio Hotel SRL Bagua - 2018. Donde concluyeron que, la productividad mantiene una relación significativa con la motivación laboral de en la empresa Rio Hotel –Bagua, asimismo se observa que de los 35 encuestados, el 69.0% de la población encuestada en la dimensión motivación laboral opinan que no existe una política de motivación por parte de la empresa y el 19% opina que a veces la empresa si motiva a su personal, es decir un alto porcentaje de colaboradores manifiestan que si existe una deficiencia de motivación laboral. para lograr esta investigación se ha elegido una muestra de 35 colaboradores de la empresa, para la obtención de datos se ha elegido técnicas como la encuesta y la observación. El diseño de la investigación es no experimental con un nivel descriptivo correlacional y una investigación de tipo aplicada (p.4,46)

Durand y Romero (2019) En su investigación llamado “Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Top Top-Huancayo ratifican que, los factores críticos como: salario, ascensos, capacitaciones, rotación de personal, afectan de manera directa a los niveles de productividad; también se puede comprobar que al poner en marcha las actividades y/o sugerencias que referimos; la productividad, las ventas, entre otros factores, podrán incrementarse.-.se puede visualizar que para un (28%) de trabajadores la rotación de personal afecta su trabajo, un (27%) afirma que casi siempre afecta su

trabajo. Otros, un (27%) opina que solo a veces afecta su trabajo y un (18%) de trabajadores opinan que la rotación de trabajadores no influye para nada en su desenvolvimiento, la Investigación realizada es de tipo exploratorio y descriptivo para lo cual se utilizó diferentes instrumentos como las encuestas y las entrevistas esto en una población de 11 trabajadores (p.6,88).

Choque (2021) investigó: “La Influencia de la Gestión del Talento Humano en la Productividad Laboral, de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tacna, 2019.”, con la finalidad de, establecer la influencia que tiene la gestión del talento humano en la productividad laboral. Obteniendo como resultado que la productividad laboral de los colaboradores es muy baja, esto se debe a la mala gestión del talento humano dentro de la organización, un indicador que los colaboradores deben enfatizar es la falta de recursos físicos, lo que indica que la falta de RR.HH. conduce a una baja productividad.

Los restringen al desierto trabajos encomendados por sus jefes directos, lo que atraerá la atención y creará un ambiente hostil, generalmente por dos razones, la primera es la falta de presupuesto en la zona, lo que dificulta su labor al comprar material de oficina, La otra se debe a las malas prácticas de algunos colaboradores del GRT. Sin embargo, en los datos recopilados en la investigación realizada, casi en su totalidad los encuestados (es decir, el 33%) afirmó que casi nunca estimulan su aprendizaje y desarrollo, incluida la creatividad, los costos de capacitación para el crecimiento profesional y el aumento de productividad apropiado. Es por ello que se extraen conclusiones en la implementación de programas de formación profesional para optimizar la aplicación de recursos y procesos. (p.150)

2.2. Bases teóricas

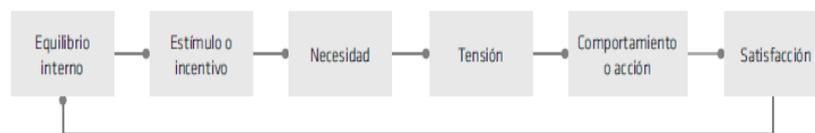
2.2.1. Motivación.

Según Maslow (1991) “La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades, impulsos que provienen dentro de él”.

Por su parte, Chiavenato (2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado

arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Así mismo, Mahillo (1996) define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Entendiendo que para que el individuo realice sus acciones debe estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto



también ocasiona un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupados en incentivarlos.

2.2.1.1 Ciclo Motivacional

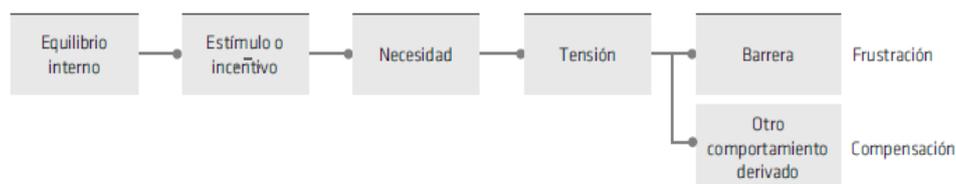
El ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por tanto, la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su adaptación al ambiente.

Figura 2. *Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.*

En este ciclo motivacional, la necesidad se satisface. A medida que se repite el ciclo, debido al aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces para la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha, la necesidad deja de motivar el comportamiento, pues no ocasiona tensión ni incomodidad.

Sin embargo, no siempre se satisface la necesidad en el ciclo motivacional. También puede frustrarse o compensarse (es decir, transferirse a otro objeto, persona o situación). En el caso de frustración de la necesidad en el ciclo motivacional, la tensión ocasionada por el surgimiento de la necesidad encuentra un obstáculo para su liberación. Al no encontrar una salida normal, la tensión acumulada en el organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.) o por vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, etc)

Figura 3. *Ciclo motivacional con frustración o compensación.*



Fuente: Fuente: LEAVITT, HAROLD J. Managerial Psychology, Chicago, The University of Chicago Press, 1964

2.2.1.2 Teorías de la Motivación

A) Teoría de las Necesidades según Maslow

Maslow (1949) refiere que “las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo”: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas.

Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias). La figura 4. muestra esta organización jerárquica.

Figura 4. Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow.



Fuente: Rodríguez (2018) La Pirámide de Maslow al microscopio.

1. Necesidades fisiológicas: Constituyen el nivel más bajo de necesidades humanas. Son innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie). Se denominan necesidades biológicas o básicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada, con el fin de garantizar la supervivencia del individuo. Orientan la vida humana desde el momento del nacimiento.

Es decir, al principio, la vida humana es una constante búsqueda de satisfacción de las necesidades elementales más impostergables, que monopolizan la conducta del recién nacido, y en el adulto predominan sobre las demás necesidades mientras no se logre su satisfacción. Se relacionan con la subsistencia y existencia del individuo. A pesar de ser comunes a todos los seres humanos, requieren distintos grados individuales de satisfacción. Su principal característica es la urgencia: cuando no se satisface alguna de estas necesidades, dirige la orientación de la conducta.

2. Necesidades de seguridad: constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, el anhelo de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones características de estas necesidades. Aparecen en la conducta humana cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas.

Como ellas, también están íntimamente relacionadas con la supervivencia del individuo. Tienen gran importancia, pues en la vida organizacional las personas dependen de la organización, y es ahí donde las acciones gerenciales arbitrarias o las decisiones inconsistentes e incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su continuidad en el trabajo.

3. Necesidades sociales: surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Aparecen en la conducta cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente resueltas. Cuando las necesidades sociales no están debidamente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a quienes

se les acercan. La frustración de esas necesidades conduce a la falta de adaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un importante impulsor de la conducta humana cuando se utiliza la administración participativa.

4. Necesidades de aprecio: son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora, es decir, con autovaloración y la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal. La satisfacción de estas necesidades conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Si estas necesidades no son satisfechas pueden producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, los que a su vez pueden generar desánimo o actividades compensatorias.

5. Necesidades de autorrealización: son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso a superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser.

Las necesidades de autorrealización se relacionan con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización del potencial y la virtud que cada persona posee, así como la utilización plena de sus talentos. Mientras las cuatro necesidades anteriores pueden satisfacerse por recompensas externas (extrínsecas) a la persona y tienen una realidad concreta (como alimento, dinero, amistades, elogios de otras personas), las necesidades de autorrealización sólo se satisfacen mediante recompensas que las personas se dan a sí mismas intrínsecamente (como el sentimiento de realización), y no son observables ni controlables por los demás.

Las otras necesidades, una vez satisfechas, ya no motivan la conducta; en cambio, la necesidad de autorrealización puede ser insaciable, en el sentido de que entre más satisfacción obtiene la persona, más importancia adquiere para ella y más deseará satisfacerla. No importa cuán complacida esté la persona, deseará siempre más.

B) Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1959) se basa en el ambiente externo (perspectiva extravertida). Para Herzberg la motivación depende de dos factores:

- **Factores higiénicos:** Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; comprenden las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etcétera. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados.

La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico, e indica que sólo se destinan a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera.

Pero si son precarios provocan insatisfacción, razón por la que se les llama factores de insatisfacción, y son los siguientes:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.

- Competencia técnica del supervisor.
 - Salario y remuneración.
 - Seguridad en el puesto.
 - Relaciones con los colegas.
- **Factores motivacionales:** Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo.
- Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, la reducen. Por eso se les denomina factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden:
- Delegación de responsabilidad.
 - Libertad para decidir cómo realizar una labor.
 - Posibilidades de ascenso.
 - Utilización plena de las habilidades personales.
 - Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
 - Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
 - Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal y verticalmente).

Figura 5. Teoría de los dos factores: la satisfacción y la insatisfacción como dos continuos separados.



Fuente: Fuente: HERZBERG, FREDERICK The Motivation to Work, Nueva York, John Wiley, 1959.

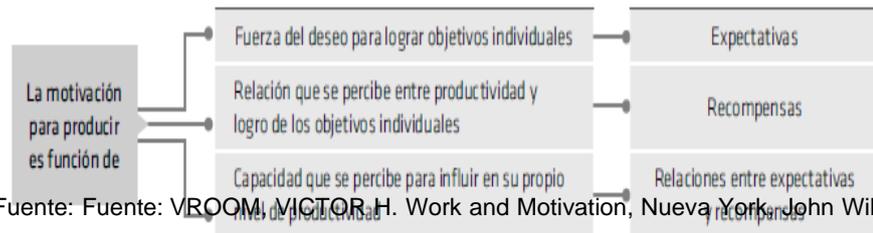
C) El modelo Contingencial de Motivación de Vroom

La teoría de motivación de Vroom (1964) se limita a la motivación para producir, rechazar nociones preconcebidas y reconocer las diferencias individuales. De acuerdo con Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir:

1. Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.
2. La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales.
3. La capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en él.

Según Vroom, una persona puede desear aumentar la productividad cuando se dan tres condiciones:

Figura 6. Los tres factores de la motivación para producir.



Fuente: Fuente: VROOM, VICTOR H. Work and Motivation, Nueva York, John Wiley & Sons, 1964

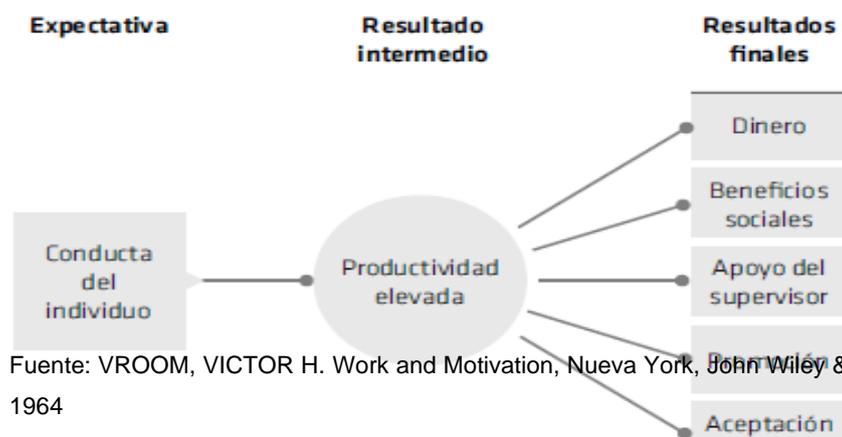
1. **Objetivos personales.** Éstos pueden incluir dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.
2. **Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad.** Si un objetivo importante del trabajador es tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación para producir más. Pero si es más importante su necesidad de aceptación social en su grupo, tendrá una productividad inferior al nivel que considere

como patrón informal de producción. Producir más puede costarle el rechazo de sus compañeros.

3. Percepción de su influencia en su productividad. Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacitación adecuada o con un operario en una línea de montaje con velocidad fija. La figura 7 permite una mejor comprensión de estas tres fuerzas.

Para explicar la motivación para producir, Vroom propone un modelo de expectativas de la motivación que se basa en objetivos intermedios y progresivos (medios) que conducen a un objetivo final. Según este modelo, la motivación es un proceso que gobierna opciones entre comportamientos.

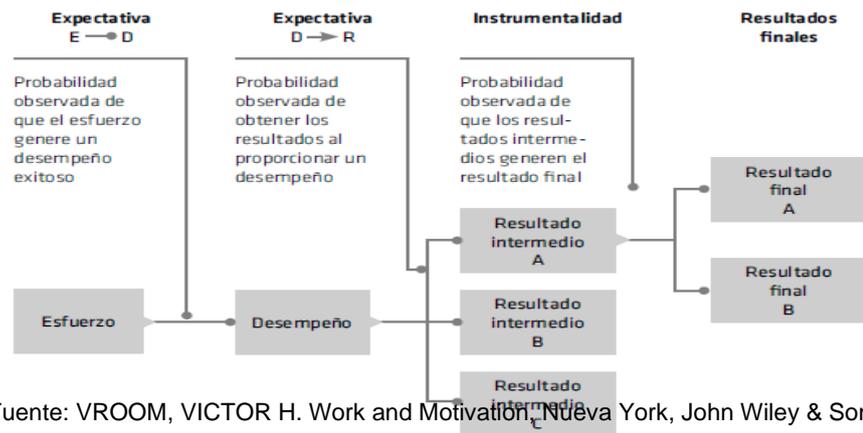
Figura 7. Modelo de expectativas aplicadas



Fuente: VROOM, VICTOR H. Work and Motivation, Nueva York, John Wiley & Sons, 1964

Los individuos perciben las consecuencias de cada opción de comportamiento como resultados que representan un eslabón en una cadena entre medios y fines. De esta manera, cuando el individuo persigue un resultado intermedio (productividad elevada, por ejemplo), busca los medios para alcanzar resultados finales (dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, promoción o aceptación del grupo). La figura 8 representa la expectativa de resultados finales mediante el logro de resultados intermedios.

Figura 8. Bases del modelo de expectativa.



Fuente: VROOM, VICTOR H. Work and Motivation, Nueva York, John Wiley & Sons, 1964

D) Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

McClelland sostiene lo siguiente que la “posible existencia de motivos aprendidos, influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo” (p.56)

McClelland señala que factores externos en especial la cultura influye en las personas incrementando deseo de superación y afiliarse con sus semejantes.

Estableció un diseño donde resaltan tres de los impulsos más dominantes y orienta su importancia en la motivación. Esta indagación se centró en los impulsos hacia el logro, la afiliación y el poder.

Las Necesidad de logro o realización, “se refiere al impulso por sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de una lucha continua para conseguir el éxito” (p.88).

La Necesidad de afiliación, “el deseo de tener relaciones Inter colaboradores, amistosas y cercanas”. (p.88).

La Necesidad de poder, “se refiere a ese deseo de una persona por influir sobre otra, la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera”. (p.88)

E) Modelo E-R-C de Alderfer

La teoría expuesta por Clayton Alderfer (1992) citado en Vidaurre (2009), considera que los seres humanos presentan tres tipos básicos de necesidades:

- a) Necesidades de Existencia (E): son aquellas que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie, por lo tanto, abarcan las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow.
- b) Necesidades de Relación (R): se refiere a mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto, es decir, corresponden a las 24 necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow.
- c) Necesidades de Crecimiento (C): se refiere al anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo, los cuales equivalen a las necesidades de autoestima y autorrealización en el esquema de Maslow. Lo particular de esta teoría y lo que la diferencia de la de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más necesidades simultáneamente.

F) Teoría X y Teoría Y

Esta teoría fue establecida por Douglas Mc Gregor, citado en Frisancho & Solis (2004), quien propuso dos posiciones distintas de los seres humanos, una básicamente negativa nombrada teoría X y otra básicamente positiva nombrada teoría Y.

- a) Teoría X: menciona que, a las personas no les gusta trabajar, y para que lo hagan y logren las metas de la organización habrá que presionarlos, controlarlos y amenazarlos. Además, los trabajadores evitan asumir responsabilidades y prefieren una dirección formal; la mayoría concede más importancia a la seguridad que a otros factores laborales y no tienen grandes ambiciones.
- b) Teoría Y: se contraponen a la anterior y parte de los supuestos de que a los empleados si les gusta trabajar, que se auto controlan, que asumen responsabilidades y

que en general son capaces de tomar decisiones creativas e innovadoras.

2.2.2 Productividad Laboral.

Hoy en día la productividad es un término que está inherente en las organizaciones, haciendo hincapié en la importancia de esta en el crecimiento de las empresas. A continuación, algunas definiciones:

Para Bain (2003) La productividad laboral no es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables.

Para Alva y Juárez (2014), la productividad es un indicador que refleja, que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

La productividad se refiere a un criterio de índole cuantitativo, que pretende medir la eficiencia, el uso de un determinado recurso, tal como las horas de operación de una máquina, la cantidad de energía o la mano de obra que son requeridas para la realización de una determinada tarea o trabajo (Neyra, 2009).

Para este autor el mejor reflejo de una alta o baja productividad se puede apreciar en la capacidad que tiene un trabajador y/o máquina para producir mejor y más rápido un determinado producto o servicio, utilizando los recursos mínimos necesarios.

Según el Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), la productividad es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los

trabajadores. De acuerdo con esta definición la productividad depende tanto de las facilidades que pueda brindar la organización, así como el apoyo que perciban los trabajadores.

Otra definición de productividad es la que nos indica que, es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. (Galindo, 2015)

Según Gil (2013), plantea lo siguiente: En el Modelo básico mecanicista concibe al hombre como un apoyo para la utilización de las máquinas, en donde el rendimiento, rapidez y constancia son los factores valorados prioritariamente. Las variables determinantes para el rendimiento laboral que plantea están caracterizadas por fisiológicas, medios de trabajo adecuado, métodos apropiados y sistema retributivo. Además, Gil (2013) plantea que, en la teoría de las relaciones humanas, los hombres no se comportan en el proceso laboral como individuos aislados sino son influenciados por las relaciones sociales dentro y fuera de la organización y de sus necesidades subjetivas y valores.

Céspedes, Lavado y Rondán (2016) aseguran que la productividad está compuesta por cuatro componentes principales:

1. La innovación, que no es más que desarrollar nuevas tecnologías y procesos.
2. La educación, que a través de ella se desarrolla los conocimientos y habilidades
3. la eficiencia, que hace posible el uso y distribución eficaz de los recursos productivos
4. La infraestructura física e institucional, que son quienes dan los bienes y servicios públicos a beneficio de la economía.

2.2.2.1 FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD

Bain (2003), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

A) Factores Internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

a) Factores Duros

➤ Producto

La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

➤ Planta y equipo

La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

➤ Tecnología

La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros; mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información.

➤ Materiales y energía:

En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además, se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

B) Factores blandos

- Persona: Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.
- Organización y sistemas: Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.
- Métodos de trabajo: Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la 38 realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.
- Estilos de dirección: Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en: el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos, la planificación y control operativo; es decir aquellos aspectos que tienen que ver con el manejo tanto del personal como de los recursos que tienen a su cargo.

C) Factores Externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir

las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes.

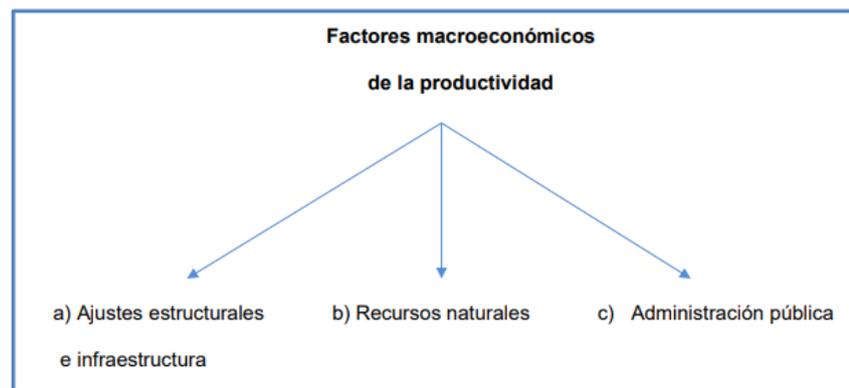
- Ajustes estructurales: Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa, independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar esta estructura.
- Cambios económicos: El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.
- Cambios demográficos y sociales: Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, los valores y actitudes culturales.
- Recursos naturales: Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.
- Administración pública e infraestructura: Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad

2.2.2.2 LA PRODUCTIVIDAD SEGÚN PROKOPENKO

Prokopenko (1989) refiere este tipo de factores son los que la empresa no puede controlar, pero es importante que se identifique cualquier cambio en estos factores para mejorar la productividad y evitar que se vea afectado el volumen de la salida

y distribución de las entradas. En los factores externos está incluida la regulación del gobierno, competencia y demanda. Mientras la empresa comprenda estos factores podrá tomar medidas al respecto que modificarían su comportamiento y su productividad a largo plazo.

Figura 9. *Principales factores macroeconómicos de la productividad*



Fuente: Prokopenko (1989). La gestión de la productividad.

- a) Ajustes Estructurales:** Prokopenko (1989) refiere que los cambios estructurales pueden influir en la productividad. La comprensión de estos cambios económicos, sociales y demográficos pueden modificar la estructura de la organización de forma más realista y orientada a crear una infraestructura social y económica.
- b) Cambios económicos:** Prokopenko (1989) refiere los cambios económicos guardan relación con la productividad desde la transferencia de personas del sector agrícola de baja productividad al sector manufacturero hasta la competitividad industrial que viene hacer la capacidad inmediata, futura y las posibilidades de los empresarios de diseñar, producir y vender bienes dentro de sus medios ambientes respectivos.

c) Cambios Demográficos y sociales: Prokopenko (1989) refiere dentro de estos factores existen dos presiones que influyen en la productividad, por un lado, tenemos los países desarrollados que tratan de incrementar la productividad manteniendo costos bajos en la producción y por otro la competencia de los salarios lo que ocasiona que los productores utilicen más mano de obra y no inviertan en bienes duraderos, lo que tienden a reducir la productividad. Los cambios demográficos trascienden en las personas que buscan empleo, en la experiencia y en los métodos de trabajo; así también en la demanda de bienes y servicios.

d) Recursos Naturales: Prokopenko (1989) refiere entre los más importantes se encuentran:

- **Mano de obra:** Prokopenko (1989) refiere la población es considerada el recurso más importante para las empresas y el desarrollo de programas y capacitaciones, promociones, beneficios y prácticas laborales alineadas al core del negocio, eleva la productividad de los colaboradores, pero sobre todo garantiza la retención de este recurso, factor clave en el que el talento es escaso y voluble.
- **Tierra:** Prokopenko (1989) refiere este es un factor material fundamental, la expansión industrial, la agricultura intensiva y el uso de fertilizantes aceleran la erosión del suelo y pérdida de tierras con el riesgo alto de contaminación ambiental. Por ello es importante elevar los costos de los insumos agrícolas menos agresivos con este recurso natural y hacer el uso prudente de las tierras disponibles.
- **Energía:** Prokopenko (1989) refiere este factor puede elevar o reducir productividad.
- **Materias Primas:** Prokopenko (1989) refiere también son un factor importante dentro de la productividad.

2.2.2.3 DIMENSIONES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

A) COMPETENCIAS

Caballero y Blanco (2007) citados por Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) señalan que: Al respecto que es necesario identificar aquellas competencias que doten al trabajador de una mayor eficacia laboral. La principal preocupación de la organización será la de incrementar las competencias tendentes a fomentar comportamientos que generan un desempeño exitoso en el puesto de trabajo, ya que la educación y la formación pueden contribuir a la mejora de la productividad y a una mayor participación de la fuerza laboral. (p. 566).

Mandon y Sulzer (1998) definen que: “La competencia ha de entenderse como conocimiento, habilidades y cualidades en acción” (p. 8).

En otras palabras, la competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias. Adecuado CAPLAB. (2004)

Tipos de Competencias

Según Bunk (2003), quizás uno de los autores más referenciados en el estudio de la competencia y la formación, la competencia se clasifica en cuatro categorías: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, para Echeverría (2002), mantiene esta misma clasificación, pero cambia la competencia social por colaboradores donde considera habilidades o estrategias complejas cognitivas, emocionales y actitudinales, tomando en cuenta todos los componentes de la organización y su contexto:

- Competencia técnica: Esta competencia la evidencia el trabajador que domina como experto las tareas de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos necesarios para ello.

- Competencia metodológica: Posee competencia metodológica aquel trabajador que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede encontrar soluciones a los problemas que se presenten, transfiriendo adecuadamente la experiencia adquirida en diversas circunstancias del trabajo.

- Competencia social: Posee competencia social aquel trabajador que sabe colaborar con otras personas, se comunica fácilmente y de modo constructivo, muestra un comportamiento positivo frente al grupo, adecuada relación Inter colaborador y una actitud ciudadana responsable.

- Competencia participativa: Posee competencia participativa aquel trabajador que sabe intervenir en la organización de su puesto de trabajo, es capaz de organizar y dirigir, y tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades. La combinación de estas cuatro competencias parciales forja la "competencia de acción". Que es indivisible. La nueva orientación de la formación profesional procura que los alumnos posean esta "competencia de acción", cuyo contenido se describe en la tabla adjunto. Según se muestra en la figura 10.

FIGURA 10. *Clasificación de las competencias*

AUTOR	Tipo de Competencia	CONCEPTO
Bunk (1994)	Técnica	Dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
	Participativa	Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.
	Metodológica	Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
	Social	Colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento intercolaborador.

Fuente: CINTERFOR/OIT (1997) Formación basada en competencias profesional.

B) TRABAJO EN EQUIPO

Este concepto está definido en el diccionario como dos o más personas que trabajan para lograr una meta común o compartida en virtud de su colaboración (Sewell, 1999); esta definición es genérica y no distingue variables claves en el desarrollo del trabajo en equipo; igualmente, el concepto no especifica para que trabajen conjuntamente las personas, por lo cual, se requiere profundizar más en el tema.

Este concepto se tomó en la encuesta como: trabajan conjuntamente unos empleados con otros. Adicionalmente, es importante tener en cuenta que cualquier conjunto de personas no significa automáticamente trabajar en equipo, al respecto, Caracciolo (2002), dice: “las palabras equipos y trabajo en equipo han tenido un uso tan exagerado que, para muchos de nosotros, los conceptos se han reducido a imágenes de personas que se abrazan en grupo”. El hecho de que trabajen unos empleados con otros está más relacionado con grupos de trabajo que con trabajo en equipo, concepto que explica muy bien Trechera (2003)

C) SATISFACCIÓN LABORAL

Tito y Arauz (2016) mencionan que: “La satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su lugar de trabajo y está relacionado con el estado de ánimo y bienestar colaborador” (p. 45).

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) sostienen que: La satisfacción laboral es un estado emocional positivo producto de la percepción subjetiva de las personas en la organización. Es considerada como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo y está determinada por factores colaboradores (características psicológicas, sociológicas y culturales del propio individuo) y no colaboradores (fuera del control de las personas y que dependen de la organización y del entorno). (p. 564).

D) PARTICIPACIÓN

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) argumentan que la participación se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de 26 decisiones, y la organización establece los espacios para su concreción. La forma de participación y el contexto determinan el alcance del efecto positivo sobre el rendimiento y la productividad. (p. 569). Rebollo y Martí (2002) señalan que: La participación no es una finalidad en sí misma sino un medio para conseguir algo, advierten que debe ser comprendida como un derecho y no como un mero cumplimiento formal.

Si se asumiera como ambos autores sugieren debe entenderse no únicamente como un derecho a reunirse, sino como un derecho a conformarse en grupos para lograr un objetivo, y ejercerse como un proceso que no se trate solamente de la convocatoria para conformar al grupo, sino para el logro, seguimiento y evaluación de objetivos. (p. 2).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1 Autorrealización

Un impulso dentro del yo para realizar, satisfacer y mejorar las propias potencialidades humanas máximas

2.3.2 Productividad

Es la relación entre el valor de lo producido y la cantidad de insumos empleados en esa producción. En el caso de la productividad del trabajo, es la relación entre la producción y el volumen del factor trabajo empleado.

2.3.3 Satisfacción

La satisfacción es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- La motivación se relaciona significativamente con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.
- La motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.
- La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

- La motivación se relaciona significativamente con la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

3.1. Operacionalización de variables

3.1.1. Definición conceptual de las variables.

a) Motivación.

Según Maslow (1991) “La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades, impulsos que provienen dentro

Variable de estudio	DIMENSIÓN	N° de preguntas
MOTIVACIÓN	Necesidad fisiológica	5
	Necesidades de seguridad.	4
	Necesidades sociales	5
	Necesidades de estima.	3
	Necesidades de autorrealización	3
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Competencia	5
	Trabajo en Equipo	5
LABORAL	Satisfacción Laboral	5
	Participación	5
TOTAL		40

de él”.

b) Productividad laboral.

No es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables. (Bain, 2003)

3.1.2. Definición operacional de variables.

Tabla1:

Resumen de preguntas por cada dimensión

Nota:Elaboracion propia

3.2. Operacionalización de variables.

Tabla 2:

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	TECNICAS / INSTRUMENTOS
Independiente e X= MOTIVACIÓN	“La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades, impulsos que provienen dentro de él”. Maslow (1991)	Mediante un cuestionario mediremos el nivel de expectativa generado por esta serie de necesidades que conlleva a la acción.	X1= Necesidad fisiológica X2= Necesidades de seguridad X3= Necesidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Existe puntualidad de pago por parte de la municipalidad. • Recibe el salario de acuerdo a la función que realiza. • Hay comprensión para el descanso del colaborador. • Realiza tareas que no son parte de su función. • Los colaboradores cuentan con un seguro social de salud. • En la municipalidad existe la normativa de seguridad y salud laboral. • Existe zonas seguras en caso de emergencia. • Reciben tratamiento y/o chequeos médicos por lo menos una vez al año. • Se realiza desinfección del ambiente laboral durante espacios de tiempo adecuados. • Entre el colaborador y el jefe del área existe un respeto mutuo. • Hay una comunicación saludable y de apoyo entre los colaboradores. • Los objetivos laborales son claros y se cumplen en equipo. • Existe libertad de opinión y comunicación. 	1. Totalmente en desacuerdo	Cuestionario de motivación y
					2. En desacuerdo	

Dependiente
Y=
PRODUCTIVIDAD
LABORAL

No es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida

Mediante un cuestionario mediremos el conjunto de productos requeridos por la

- El jefe genera confianza y expresa honestidad.
- X4= Necesidades de estima**
 - Se reconoce al trabajador que realiza mejoras en su labor
 - Es ascendido cuando realiza con eficiencia su trabajo.
 - El jefe estimula el desarrollo del colaborador.
- X5= Necesidades de autorrealización**
 - La municipalidad brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
 - La municipalidad permite desarrollar la carrera profesional.
 - Se siente orgulloso y satisfecho de trabajar para la municipalidad.
- Y1= Competencia**
 - El colaborador realiza mejoras en su proceso de trabajo.
 - El colaborador aporta con nuevas ideas al objetivo de la municipalidad.
 - Como trabajador puede tomar decisiones de forma apropiada y rápida.
 - El colaborador tiene confianza en sí mismo al desarrollar sus labores.
 - Los colaboradores cuentan con iniciativa o proactividad.
- Y2= Trabajo en Equipo**
 - El colaborador trabaja en armonía con sus compañeros
 - El colaborador se desempeña adecuadamente en el trabajo en equipo
 - Existe cordialidad y amabilidad entre compañeros
 - El trabajador se relaciona fácilmente con sus compañeros

3. Ni en desacuerdo , ni de acuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

Productividad Laboral

de lo bien empresa
que se han elaborados
combinado y mediante la
utilizado los adecuada
recursos competencia
para cumplir por el
los individuo.
resultados
específicos
deseables.
(Bain, 2003)

**Y3=
Satisfacción
Laboral**

- Los colaboradores participan voluntariamente en las labores que requiere de su ayuda.
- Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.
- Los colaboradores se sienten parte del éxito y fracaso de la municipalidad.
- El colaborador ha recibido la formación básica sobre prevención de riesgos.
- Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.
- Les proporcionan una correcta formación frente a nuevos mecanismos de trabajo.

**Y4=
Participación**

- El colaborador plantea propuestas de acción a nuevas actividades.
 - Participan, los trabajadores voluntariamente en las labores que requiere de su apoyo.
 - El colaborador promueve planes de prevención ante problemas laborales.
 - Plantea soluciones frente a una contrariedad.
 - El colaborador participa en sus labores con responsabilidad y fuerza
-

Capítulo IV

Metodología del estudio

4.1. Método.

La presente investigación utilizó el método científico. Según Ñaupás Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado (2018), es un proceso ordenado que permite generar el conocimiento científico de la realidad y verificarlo, empieza con la identificación de un problema, continúa con la revisión de la literatura existente sobre el problema identificado, en base a estos conocimientos plantea hipótesis, luego recolecta la información necesaria que permita su verificación o no, para finalmente llegar a conclusiones que se constituyen en conocimientos científicos provisionales.

De igual manera se utilizó el método deductivo, Alan Neill & Cortez Suárez (2017) se fundamenta en el razonamiento que permite formular juicios partiendo de argumentos generales para demostrar, comprender o explicar los aspectos particulares de la realidad, consiste en ir de lo general a lo particular, mediante el uso de argumentos y/o silogismos, utilizando la lógica para llegar a conclusiones, a partir de determinadas premisas (p.21).

4.2. Enfoque.

La presente investigación es del enfoque cuantitativo, según Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) se vincula a conteos numéricos y métodos matemáticos, representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones, Parte de una idea que se delimita y, una vez acotada, se generan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o perspectiva teórica. se seleccionan casos o unidades para medir en estas las variables en un contexto específico, se analizan y vinculan las mediciones obtenidas (utilizando métodos estadísticos), para obtener conclusiones respecto de la o las hipótesis.

4.3 Alcance.

El alcance de la investigación es descriptivo, Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) consiste en describir fenómenos,

situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Asimismo tiene el alcance correlacional, al respecto Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) pretenden responder a preguntas de investigación, Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

4.4. Tipo

La investigación es del tipo aplicada, según Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado (2018) Es aquella que basándose en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental está orientada a resolver los problemas sociales de una comunidad, región o país, se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida social de la comunidad regional o del país.

4.5. Nivel de la investigación

La presente investigación es descriptivo y correlacional según Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado (2018) su objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones,

clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales.

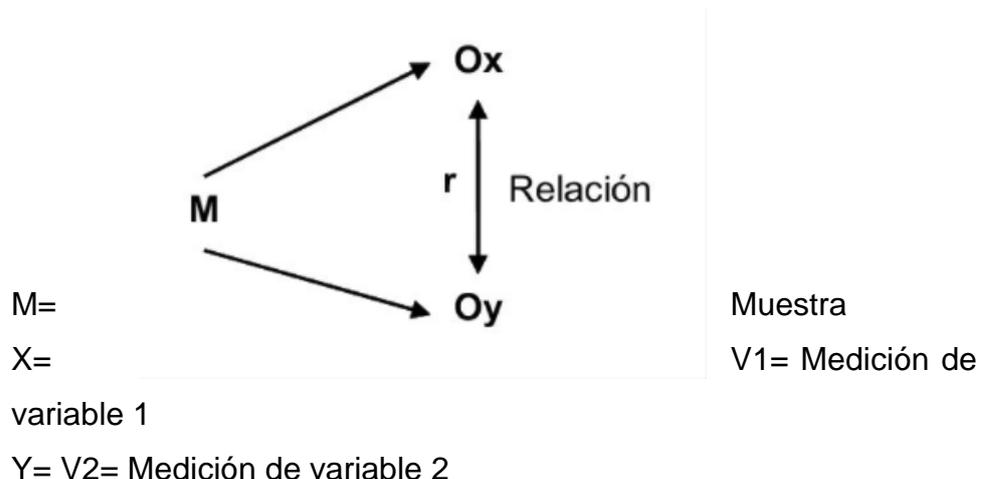
4.6. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, del tipo transversal, del tipo (descriptivo, correlacional) siguiendo a Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) en la investigación no experimental no se da la manipulación deliberada de variables, se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Transversal, Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) Los diseños transaccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, Describir variables en un grupo de casos (muestra o población), evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo.

Del tipo (descriptivo, correlacional) Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población; son estudios puramente descriptivos, correlacional porque establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales).

En este sentido se analizaron dos variables:



4.7. Población

El presente estudio está constituido por el personal administrativo de la municipalidad Distrital de Daniel Hernández, que acorde a los datos brindados por el jefe de la oficina, asciende a los 130 colaboradores.

Según Ñaupás Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado (2018), la población, debe estar constituida por un conjunto de sujetos, objetos o hechos, que presentan características similares, que son medibles y que constituyen la unidad de investigación.

4.8 Muestra

En relación a la presente investigación se realizó un muestreo probabilístico, la muestra cuenta con un universo finito por lo cual se utilizó la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q \cdot Z^2}{(N - 1) e^2 + p \cdot q \cdot Z^2}$$

Se determinó el nivel de confianza al 95%, con un error de estimación del 5.0%, dando como resultado del tamaño de muestra n=50 colaboradores de la empresa.

Donde:

Tabla 3:

Cálculo del tamaño de muestra

Cálculo del tamaño de la muestra		
Nivel de confianza 95% (corresponde con la Tabla de valores de Z)	Z	1.96
Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado (Cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q)	p	50%
Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado	q	50%
Tamaño de la población	N	130
Error de estimación máximo aceptado	e	5%

Donde:

$$\frac{57 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot (1,96)^2}{(57-1)(0,05)^2 + 0,5 \cdot 0,5 \cdot (1,96)^2} = 50 \text{trabajadores}$$

4.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado, (2018), técnicas es un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo, instrumentos son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base.

Para fines de la investigación se utilizó un cuestionario para medir la variable motivación y productividad laboral. En este sentido a continuación se explica la técnica y los instrumentos a utilizar.

4.9.1 Técnica.

La técnica es la encuesta, según (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018) es un procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada. (p.59).

4.9.2 Instrumentos.

La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario, según Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado (2018), El cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e

indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo,

Compuesta por la escala de Likert, con las siguientes opciones: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

A. Instrumento para medir las dos variables.

El instrumento para utilizar para la medición:

Este instrumento tiene un total de 40 ítems, los cuales están agrupados para medir las dimensiones respectivas, a los cuales los encuestados deben asignar una puntuación en escala de Likert de 1 a 5.

Esta escala permitirá medir la actitud de una persona con respecto a un enunciado. Se da en escala de cinco puntos, con extremas que van del “total en desacuerdo” al “total de acuerdo”, el cual no ha tenido aplicación en el Perú.

B. Validación de los expertos.

Los instrumentos se validó con la participación de 3 jueces expertos quienes brindaron su aprobación según como se muestra la tabla 02.

Tabla 4:

N°	Profesional validador	Grado de estudios	Puntaje total	Criterio de validación.
1	GARCIA SAAVEDRA, Jose Luis	Doctor	141	Optimo
2	CONDORI APAZA, Marisol	Doctora	120	Satisfactorio
3	BRAVO RECINES, Gaston Guido	Magister	139	Optimo

Validación de expertos cuestionario de motivación y productividad laboral.

Nota: Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Interpretación de la tabla:

En tabla N°4 la validación de los tres expertos dio un promedio de 133 con un criterio de validación de Óptimo.

A. Confiabilidad de los instrumentos.

Se realizó una prueba piloto del instrumento que se utilizaron en el estudio para ambas variables. Para lo cual se aplicó un piloto al cuestionario de 20 participantes con las mismas características de la muestra. Un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes personas, que tienen el mismo grado de instrucción. La confiabilidad significa pues que una prueba, instrumento, merece confianza porque al aplicarse en condiciones iguales o similares los resultados siempre serán los mismos. Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado (2018). Por lo tanto para verificar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

- K : El número de ítems (5 ítems).
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 S_t^2 : La varianza de la suma de los ítems.
 α : Coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 5:

Escala de interpretación de la confiabilidad.

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable

0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Tabla 6:

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad.

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	36	37	38	39	40	SUMA DE ITEMS
1	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	...	5	4	4	5	5	162
2	1	3	3	1	1	3	4	3	5	3	...	4	3	5	4	3	126
3	1	3	3	4	4	4	5	1	5	5	...	3	3	4	3	4	150
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	...	3	3	3	3	4	149
5	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	...	1	2	1	1	2	74
6	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	...	4	3	4	4	4	132
7	4	4	3	3	5	5	3	1	3	4	...	4	4	4	4	4	148
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	...	3	3	3	3	3	126
9	4	4	5	1	1	4	4	4	4	4	...	1	3	1	2	1	114
10	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	...	3	3	4	4	4	145
11	4	2	4	4	3	1	2	2	1	5	...	2	4	2	4	4	136
12	1	3	1	2	4	5	4	5	3	4	...	5	4	2	2	1	141
13	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	...	1	1	1	1	1	102
14	1	4	5	5	5	5	5	3	4	5	...	2	4	5	4	3	168
15	3	1	3	2	2	2	1	3	3	3	...	2	4	2	4	4	116
16	4	2	2	5	4	4	2	1	3	1	...	4	4	2	1	5	91
17	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	...	5	4	3	4	4	111
18	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	...	4	2	3	4	3	136
19	2	2	3	2	4	3	2	2	4	4	...	4	3	3	3	3	132
20	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	...	3	3	3	4	4	139
Varianza	1.884211	1.039474	1.25	1.852632	2.2	1.313158	1.460526	1.473684	1.210526	1.081579	...	1.713158	0.694737	1.523684	1.431579	1.484211	544.5157895
SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEMS																	55.75789
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																	544.5158
NUMERO DE ITEMS																	40
																	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_p^2} \right)$
																	0.920616

Tabla 7:

Alfa de cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.921	40

Para el análisis del instrumento se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evalúa los criterios obteniendo un $\alpha = 0,921$, se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 7) lo cual indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad.

4.1.1. Técnicas de análisis de datos

Para presentar los resultados utilizamos tablas de distribución de frecuencia y gráficos estadísticos por tratarse de instrumentos con una medición de escala ordinal.

Para las pruebas de hipótesis utilizamos el estadígrafo paramétrico r de Pearson, la misma que nos brindó datos del logro de los objetivos correlacionales planteados.

El recurso para el análisis fue el SPSS V.26.

Capítulo V

Tratamiento estadístico

5.1. Resultados y análisis

5.1.1. Prueba de normalidad.

La prueba de normalidad se realizó para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien modelados mediante una distribución normal o no.

A. Formulación de hipótesis.

VARIABLE 1

H₀: Existe una distribución normal en los datos de la variable Motivación.

$p > 0.05$

H₁: No existe una distribución normal en los datos de la variable Motivación.

$p < 0.05$

VARIABLE 2

H₀: Existe una distribución normal en los datos de la variable Productividad Laboral.

$p > 0.05$

H₁: No existe una distribución normal en los datos de la variable Productividad Laboral.

$p < 0.05$

TOTALIDAD DEL INSTRUMENTO

H₀: Existe una distribución normal en los datos del CUESTIONARIO.

$p > 0.05$

H₁: No existe una distribución normal en los datos del CUESTIONARIO.

$p < 0.05$

B. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

C. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov para el cuestionario.

D. Formulación de la regla de decisión

$H_0: p \geq 0,05$ (DATOS NORMALES)

$H_1: p < 0,05$ (DATOS NO NORMALES)

En la tabla 10 se muestra los datos de análisis de la prueba de normalidad de las dos variables.

Tabla 8:

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X	0,083	50	0,200 [*] =20%	0,000	0	0,000
Y	0,185	50	0,000=0%	0,000	0	0,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

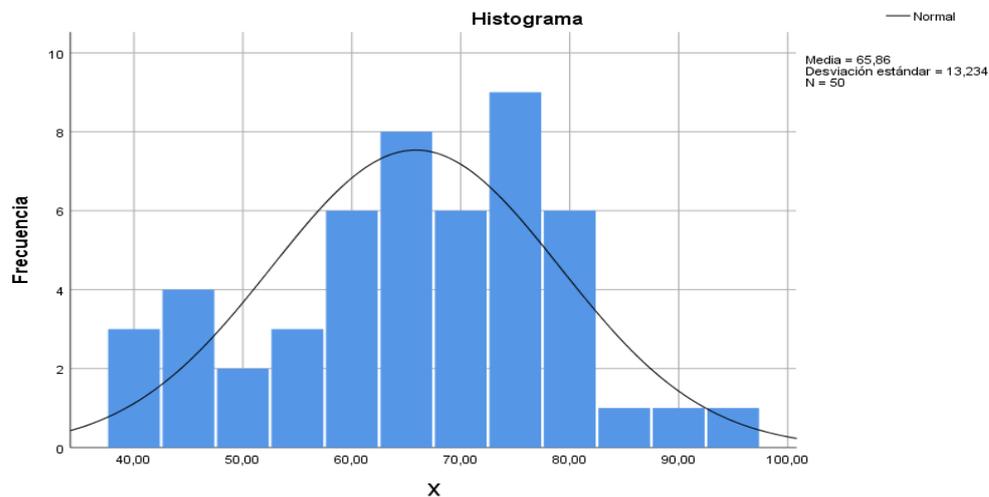


Figura 1: Prueba de normalidad X

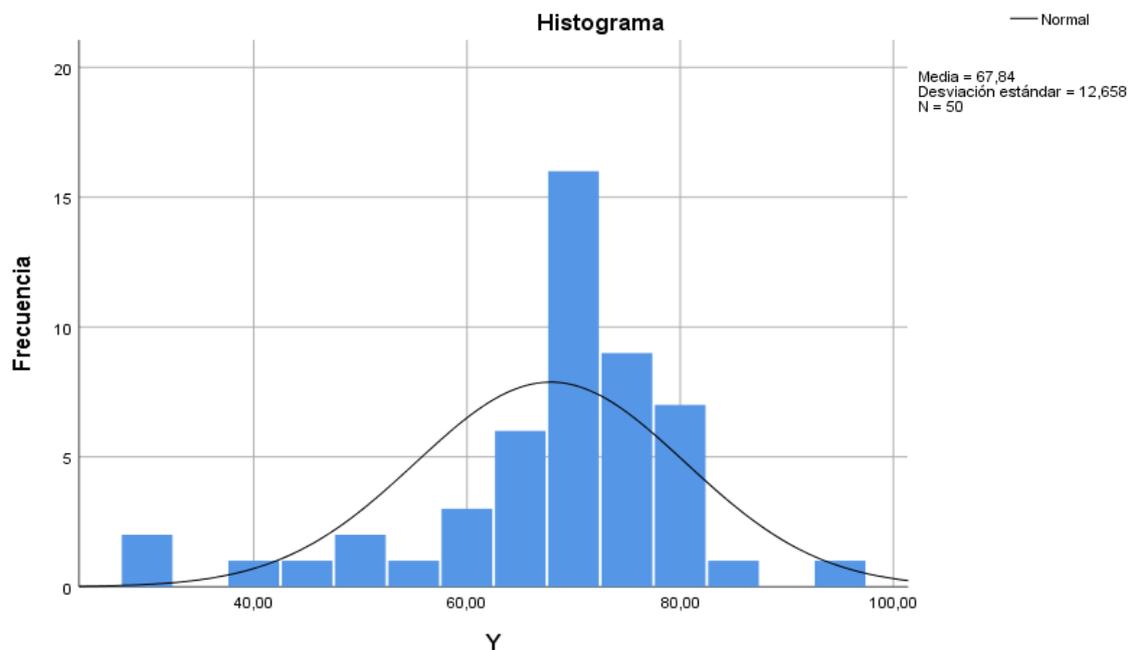


Figura 2: Prueba de normalidad Y

Tabla 9:

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
T	0,081	50	0,200*	,000	0	,00540

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión: Como el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ($p > 0,2000$) es mayor al nivel de significación ($\alpha = 0,050$) entonces se aceptó la hipótesis nula H_0 y se rechazó la hipótesis alterna H_1 , es decir existe una distribución normal en los datos del instrumento, por lo cual se utilizó la estadística de prueba paramétrica y la correlación r de Pearson.

E. Conclusión

Como $p > 0,05$, es decir los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicamos una estadística paramétrica. Según los resultados de la prueba de normalidad se aplicó el estadístico r de Pearson.

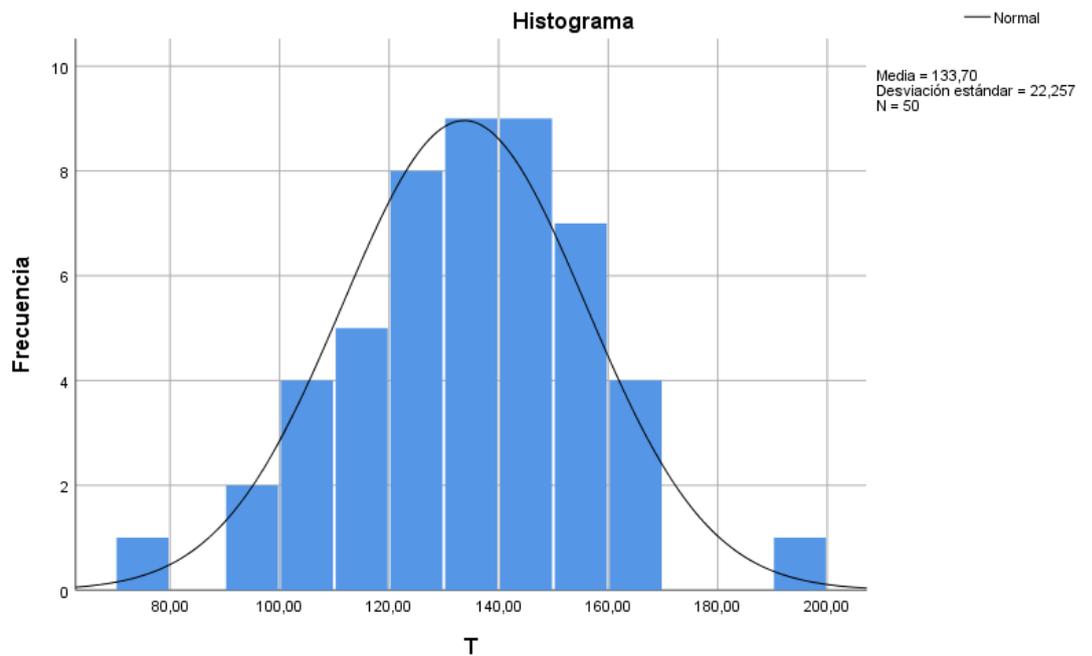


Figura 3: Prueba de normalidad T

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Datos estadística descriptiva.

El cuestionario tiene una introducción de 3 preguntas generales las cuales se mencionan a continuación.

Tabla 10:

Género de los colaboradores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja.

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	50	50%
Masculino	50	50%

Género de los colaboradores de la municipalidad de Daniel Hernandez de Pampas Tayacaja

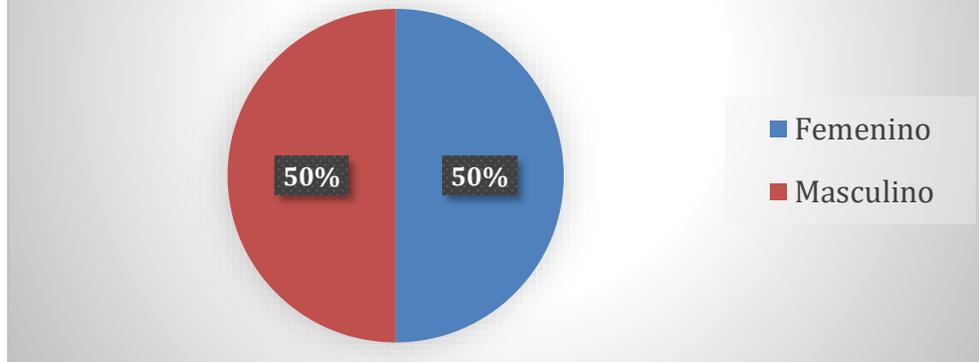


Figura 4: Género de los colaboradores de la zona 1, CMAC Huancayo S.A.

Interpretación:

En la figura 4, se observó la frecuencia de colaboradores según su género, siendo el 50% de género femenino y el otro 50% son de género masculino.

Tabla 11:

Edad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja

	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	28	56%
31-40 años	6	12%
41-50 años	12	24%
51-60 años	2	4%
60- mas	2	4%

Edad de los colaboradores de la municipalidad de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja

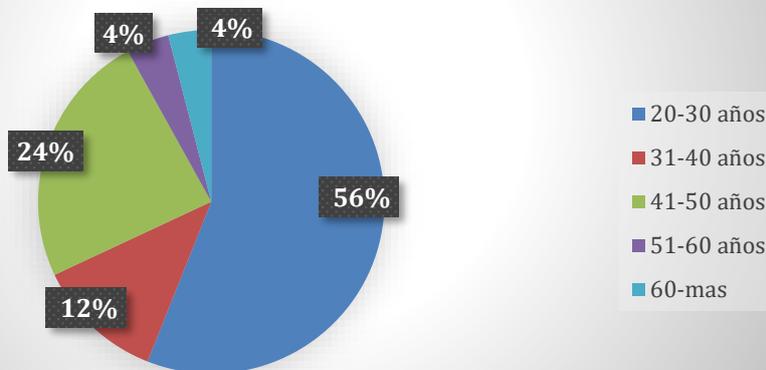


Figura 5: Edad de los colaboradores de la municipalidad de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja.

Interpretación:

En la figura 5, se observó la frecuencia con respecto a la edad de los colaboradores de la municipalidad de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, de los cuales el 56% tienen las edades entre 20-30 años, el 12% tienen las edades entre 31-40 años, el 24% tienen las edades entre 41-50 años, el 4% tienen las edades entre 51-60 años y el 4% tienen las edades de 60 años a más.

Tabla 12:

Grado de instrucción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	5	10%
Técnico	27	54%
Superior	17	34%
Posgrado	1	2%

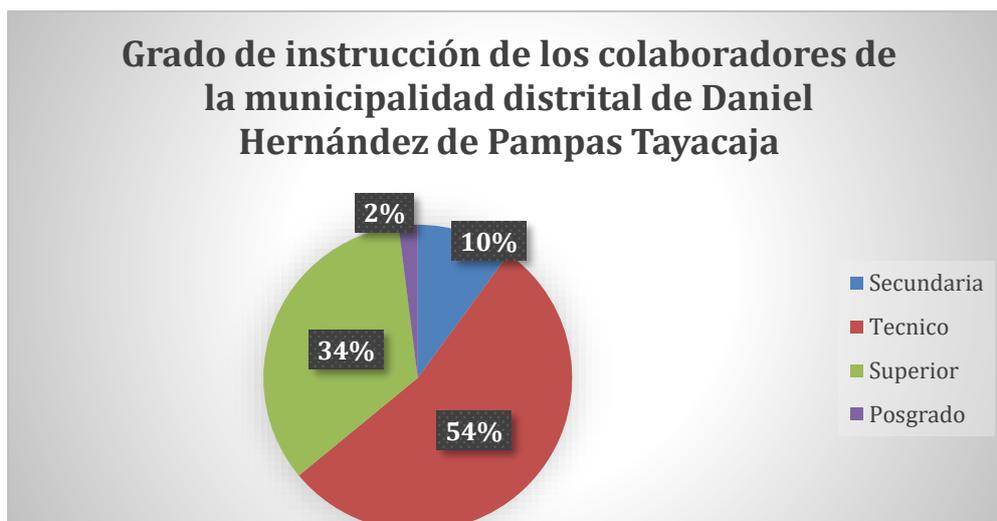


Figura 6: Grado de Instrucción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja

Interpretación:

En la figura 6, se observó la frecuencia del grado de instrucción, donde se observa que el 10% de colaboradores termino la secundaria, el 54% colaboradores que terminaron el grado técnico, el 34%de colaboradores termino superior y el 2% de colaboradores termino el posgrado.

5.2.2. Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : La motivación no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022

H_1 : La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

$$H_0: p \geq 0,05$$

$$H_1: p < 0,05$$

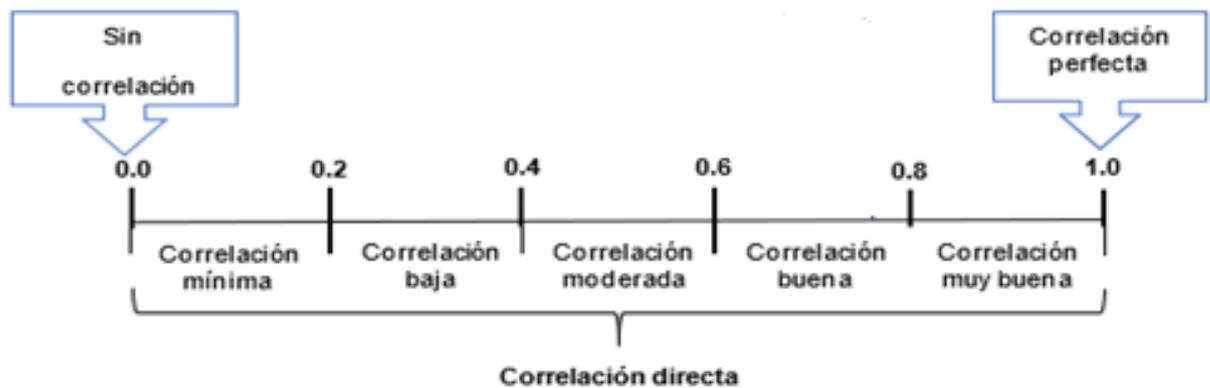


Tabla 13:

Correlación entre la motivación y la productividad laboral

		X	Y
		Motivación	Productividad Laboral
X	Correlación de Pearson	1	0,478**
Motivación	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
Y	Correlación de Pearson	0,478**	1
Productividad	Sig. (bilateral)	0,000	
Laboral	N	50	50

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

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.478$), con una significancia de $p= 0.000$ y demuestra una correlación directa y moderada, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

5.2.3. Hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1.

La motivación se relaciona significativamente con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : La motivación no se relaciona significativamente con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

H_1 : La motivación se relaciona significativamente con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H_0 : $p \geq 0,05$

H_1 : $p < 0,05$

Tabla 14:*Correlación entre la motivación y la competencia*

		X	Y1
		Motivación	Competencia
X= Motivación	Correlación de Pearson	1	0,419
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	50	50
Y1= Competencia	Correlación de Pearson	0,419	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	50	50

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

e. **Conclusión estadística**

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: La motivación se relaciona significativamente con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.419$), con una significancia de $p= 0.002$ y demuestra una correlación directa y moderada, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

B. Hipótesis específica 2.

La motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson son los siguientes:

a. **Planteamiento de H_0 y H_1 .**

H_0 : La motivación no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

H1: La motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

$H_0: p \geq 0,05$

$H_1: p < 0,05$

Tabla 15:

Correlación entre la motivación y el trabajo en equipo

		X	Y2
		Motivación	Trabajo en Equipo
X	Correlación de Pearson	1	0,357*
Motivación	Sig. (bilateral)		0,011
	N	50	50
Y2	Correlación de Pearson	,357*	1
Trabajo	Sig. (bilateral)	,011	
En equipo	N	50	50

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

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: La motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.357$), con una significancia de $p= 0.011$ y demuestra una correlación directa y baja, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022

C. Hipótesis específica 3.

La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

H_1 : La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

$H_0: p \geq 0,05$

$$H_1: p < 0,05$$

Tabla 16:

Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral

		X Motivación	Y3 Satisfacción Laboral
X	Correlación de Pearson	1	0,511**
Motivación	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
Y3	Correlación de Pearson	,511**	1
Satisfacción	Sig. (bilateral)	,000	
Laboral	N	50	50

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

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r=0.511$), con una significancia de $p=0.000$ y demuestra una correlación directa y moderada, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022

D. Hipótesis específica 4.

La motivación se relaciona significativamente con la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : La motivación no se relaciona significativamente con la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

H1: La motivación se relaciona significativamente con la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

$$H_0: p \geq 0,05$$

$$H_1: p < 0,05$$

Tabla 17:

Correlación entre la motivación y la participación

		X	Y4
		Motivación	Participación
X	Correlación de Pearson	1	0,298*
Motivación	Sig. (bilateral)		0,035
	N	50	50
Y4	Correlación de Pearson	,298*	1
Participación	Sig. (bilateral)	,035	
n	N	50	50

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

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: La motivación se relaciona

significativamente con la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.298$), con una significancia de $p= 0.035$ y demuestra una correlación directa y baja, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y la producción laboral en la municipalidad distrital de “Daniel Hernández” de Pampas Tayacaja, 2022. En esta parte del estudio, se discutirán los hallazgos encontrados:

Al realizar la validación de nuestra hipótesis general, la cual menciona que, existe una relación directa y significativa entre la motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de “Daniel Hernández” de Pampas Tayacaja, 2022, obtuvimos como resultado que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.478$), con una significancia de $p= 0.000$ y demuestra una correlación directa y moderada, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja – 2022, este resultado concuerda con la investigación de Gonzales y Loro (2018) quienes confirmaron que la motivación tiene relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Maestranza obteniendo en su prueba de hipótesis principal el $Rho = 0.328$.

De igual manera con la investigación de Abanto y Vásquez (2021) quienes buscaban determinar si existía una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional, teniendo como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ($Rho = 0.535$) presenta una correlación positiva considerable y su significación aproximada ($Sig. Aprox. = 0.010$) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la motivación laboral y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Asimismo, Sexton (1977) afirma que “la motivación es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”, dentro de la investigación se evidencia el nivel de significancia que tiene al relacionarse con la productividad laboral dentro de la municipalidad Daniel Hernández en Tayacaja, ya que cuando los colaboradores se encuentran motivados su nivel de productividad

laboral es buena, por lo que siempre se debe procurar mantenerlos motivados en todos sus niveles como manifiesta Maslow, en su pirámide de las necesidades.

Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias), después de satisfacer sus necesidades primordiales los colaboradores buscan satisfacer sus necesidades sociales, de aprecio y autorrealización dentro de su área de trabajo. En cuanto a nuestra muestra evaluada contamos con un porcentaje equitativo del sexo femenino y masculino, afirmando que dentro de la municipalidad Daniel Hernández de Tayacaja la relación entre la motivación que se les brinda con la productividad laboral que se obtenga de cada colaborador será siempre directa sin distinción al sexo de estos, es decir todo colaborador motivado nos dará buenos resultados en su productividad dentro del trabajo.

En cuanto a nuestro objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la motivación y la competencia en la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022, se comprobó que la motivación se relaciona significativamente con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.419$), con una significancia de $p= 0.002$ y demostrando una correlación directa y moderada, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Este resultado se relaciona con una de las necesidades de Maslow, la de autorrealización, donde nos manifiesta que el ser humano al estar motivado emplea su propio potencial y tiende a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida, siendo competente en las actividades que realiza. Esta tendencia se expresa mediante el impulso a superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser. Dentro de la municipalidad Daniel Hernández de Tayacaja los colaboradores al estar motivados lo que buscan es desarrollar su competencia en las áreas donde le toca desempeñarse mostrando todo su potencial, así como no logrando ser productivo si no está motivado.

En cuanto a nuestro objetivo específico 2: Determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, se comprobó que la motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r=0.357$), con una significancia de $p=0.011$ y demuestra una correlación directa y baja, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022. McClelland señala que factores externos en especial la cultura influye en las personas incrementando deseo de superación y afiliarse con sus semejantes, es decir las ganas de trabajar como un equipo.

La necesidad de afiliación que tenemos los seres humanos que nos hace tener el deseo de tener relaciones Inter colaboradores, amistosas y cercanas”, así en la municipalidad Daniel Hernández de Tayacaja los colaboradores tienden a mostrar una mejor productividad laboral cuando el trabajo en equipo es cálido y ameno. Muy distinto a trabajar en un ambiente con muchos conflictos y dificultades entre colaboradores lo que haría que el nivel de productividad laboral descienda.

En cuanto a nuestro objetivo específico 3: Determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, se comprobó que la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r=0.511$), con una significancia de $p=0.000$ y demuestra una correlación directa y moderada, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Cuando hablamos de la satisfacción en el trabajo nos referimos a que tan a gusto nos sentimos al permanecer y realizar mis labores dentro de un ambiente, para ello Herzberg (1959) se basa en el ambiente externo (perspectiva extravertida). Para Herzberg la motivación depende de: Factores higiénicos: Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; comprenden las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y

empleados, reglamentos internos, oportunidades, etcétera. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico, e indica que sólo se destinan a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera. Factores motivacionales: Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo.

En la municipalidad Daniel Hernández de Tayacaja los colaboradores están sujetos a cambios motivacionales muy a menudo según perciben sus condiciones de trabajo, pero como bien lo manifiesta Herzberg, esta característica es transitoria y no duradera, es decir cuando el colaborador se manifiesta como satisfecho en su ambiente laboral tiende a mejorar su productividad laboral, en cambio si lo percibe como un lugar donde no puede desempeñar bien sus funciones por diversos motivos ya sean factores higiénicos como motivacionales su productividad laboral descenderá.

En cuanto a nuestro objetivo específico 4: Determinar la relación entre motivación y la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, se comprobó que la motivación se relaciona significativamente con la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r=0.298$), con una significancia de $p=0.035$ y demuestra una correlación directa y baja, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Según Vroom (1964) los individuos tenemos una percepción de su influencia en su productividad. Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con

personas en un puesto sin la capacitación adecuada. De acuerdo con Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir: La fuerza del deseo para alcanzar objetivos, la relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales y la capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en él, así los colaboradores de la municipalidad Daniel Hernández de Tayacaja cuando se perciben como parte del buen trabajo realizado se sienten más motivados a lograr sus objetivos, y todo lo contrario cuando sienten que no tienen mucha participación en los resultados de la municipalidad, su productividad laboral tiende a declinar.

Conclusiones

1. Luego de contrastar la hipótesis general con el objetivo general se concluye que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.478$), con una significancia de $p= 0.000$ y demuestra una correlación directa y moderada, por lo tanto, podemos afirmar que cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022. Esto independientemente del género del colaborador ya que se trabajó con una cantidad equitativa de 20 colaboradores masculinos como 20 femeninos.
2. Después de someter a prueba para comprobar la primera hipótesis específica con el primer objetivo específico se concluye que la motivación se relaciona significativamente con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.419$), con una significancia de $p= 0.002$ y demuestra una correlación directa y moderada, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.
3. Para el segundo objetivo específico se determinó que la motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.357$), con una significancia de $p= 0.011$ y demuestra una correlación directa y baja, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.
4. En la tercera hipótesis específica con el tercer objetivo específico se determina que la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en

la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.511$), con una significancia de $p= 0.000$ y demuestra una correlación directa y moderada, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022

5. La cuarta hipótesis específica con el cuarto objetivo específico se determina que la motivación se relaciona significativamente con la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r= 0.298$), con una significancia de $p= 0.035$ y demuestra una correlación directa y baja, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la participación en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.

Recomendaciones

A partir de los resultados hallados en la presente investigación se observa que existe una relación entre la motivación y la productividad laboral dentro de la municipalidad Daniel Hernández de Tayacaja, lo que significa que se puede seguir mejorando como una estrategia planteada a lo largo del tiempo.

1. En cuanto a los resultados de nuestro objetivo general podemos sugerir rrealizar un monitoreo psicosocial enfocado en el clima laboral porque esto nos daría una fotografía del estado de ánimo de las personas que trabajan en la organización, a partir de los resultados, la municipalidad podría evaluar las medidas y estrategias a emplear para alinearlas con su cultura, así conseguir resultados favorables, cuando los colaboradores se encuentren motivados su productividad laboral será óptimo.

2. Obteniendo los resultados de nuestro primer objetivo se sugiere brindar retroalimentación constante; así como también una evaluación periódica acerca del avance y cumplimiento de las metas y objetivos propuestos; ello incluye brindar felicitaciones y/o sistema de mejora continua según sea el caso; de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y de esta manera se podrá garantizar la estimulación de sus competencias para mejorar la productividad laboral dentro de la municipalidad.

3. Con los resultados de nuestro segundo objetivo se sugiere se recomienda realizar capacitaciones, charlas, talleres a los colaboradores, con la intención que interactúen entre compañeros y compartan objetivos, ello con la finalidad de ser personas productivas en la municipalidad, así mismo se recomienda emplear mecanismos de incentivos grupales, para lograr la coordinación articulada de los colaboradores y las áreas de trabajo.

4. En cuanto a los resultados de nuestro tercer objetivo se recomienda crear condiciones de trabajo en un ambiente sano física y psicológicamente, brindar un espacio a cada uno de sus colaboradores, así como establecer espacios de diálogo para garantizar la satisfacción laboral dentro de la municipalidad.

5. Obteniendo los resultados de nuestro cuarto objetivo se propone realizar actividades de integración y celebración de eventos. Este tipo de actividades favorecen el alineamiento, que consiste en vincular a las personas con los objetivos y el propósito de la organización. La idea es que cada evento sirva para desplegar un mejor entendimiento de la organización y una nueva perspectiva de los colaboradores en el plano individual, hacerles sentir que ellos son lo más importante en la municipalidad, lo que resulta en una importante mejora de la productividad del equipo y de las relaciones de trabajo.

Referencias bibliográficas

Abanto, A., & Vásquez, R. (2021). *Motivación Laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A. Cajamarca 2020*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1578>.

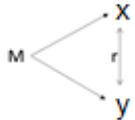
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. (Tesis de Pregrado)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>.
- Antuash, J., (2018). *La motivación laboral mejora la productividad en la empresa rio hotel SRL Bagua – 2018*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4834/Antuash%20Jempets.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arniz, R. (2015). Análisis de la motivación como elemento dinamizador de grupo: estudio de caso de un equipo de fútbol once amateurs.
- Bain, D. (2003), *La productividad*. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Bazinet, A. (1984). *La Evaluación del rendimiento: métodos para la evaluación de los mandos intermedios en la empresa*. Barcelona.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Rondán, N. (2016). *Productividad en el Perú* (1 ed.). Lima: Asociación Peruana de Editoriales Universitarias y de Escuelas Superiores.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7 ed.). México D.F: McGraw-Hill
- Quijano, S., & Navarro, J. (1998). *Un Modelo Integrado de la Motivación en el Trabajo: Conceptualización y Medida*. (R. d. Organizaciones, Ed.) 14(2). <file:///c:/users/fresia/downloads/1998-quijanoynavarro-unmodelointegrado delamotivacineneltrabajorpto.pdf>
- Hernández, C., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A
- Peña, H., & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/artic le/view/181/159
- Alan, D., & Cortez, L. (2017). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. (UTMACH, Ed.) Machala , Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FunamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

- Carrillo, J. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carrillo%20actualizado.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (novena edición ed.)*. Mexico.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cueva, J., & Ramírez Cabrera, M. (2021). *Relación existente entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Hallmark S.A. en el periodo 2019*.
http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4746/Jessica_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durand, L., & Romero Maita, R. (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*.
<https://repositorio.continental.edu.pe>
- ESAN, C. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales. conexión ESAN*.
Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Espacios, R. (2020). *Diagnóstico del impacto de la motivación laboral*.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- INEI. (2012). *Determinantes de la Productividad Laboral en el país. Perú*.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/investigacion-final-julio-gamero.pdf>
- Maslow, A. (1949). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*,
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep=rep1&type=pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad (1a. ed.)*. Madrid: Diaz de Santos
- Ñaupas, V., Palacios, J., & Romero, E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Quinta edición ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

- Prada, M., & Ocampo, P. (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología*.
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com>
- Rivas, H. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. <https://dialnet.unirioja.es>
- Vroom, V. (1964). *Modelo contingente de motivación de Vroom. Work and Motivation*. <https://liderazgoytalentohumano.weebly.com>

Matriz de consistencia

Título: "LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL HERNÁNDEZ DE PAMPAS TAYACAJA - 2022".

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente	Método:
¿En qué medida la motivación se relaciona con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?	Analizar la motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	X= Motivación X1= Necesidad fisiológica X2= Necesidades de seguridad X3= Necesidades sociales X4= Necesidades de estima X5= Necesidades de autorrealización	Científico, deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Alcance: Descriptivo, correlacional Nivel: Descriptivo, correlacional Diseño: No experimental, transversal del tipo descriptivo, correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente	
¿En qué medida la motivación se relaciona con la competencia en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?	Determinar la motivación y las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	La motivación se relaciona significativamente con las competencias en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	Y= Productividad Laboral	
¿En qué medida la motivación se relaciona con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?	Determinar la motivación y el Trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	La motivación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	Y1= Competencias Y2= Trabajo en equipo	
¿En qué medida la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?	Determinar la motivación y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	Y3= Satisfacción Laboral	
¿En qué medida la motivación se relaciona con la participación en la	Determinar la motivación y la participación en la municipalidad	La motivación se relaciona significativamente con la participación	Y4= Participación	

municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022?	distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022	en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022		Cuestionario de motivación y Productividad Laboral
--	---	---	--	--

13

QUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Instrucciones:

- Señor(a) el presente cuestionario es confidencial y anónima, tiene como objetivo analizar la motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022.
- Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual está de acuerdo, según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

- Género: Femenino () Masculino (X)
- Edad: 20 a 30 años () 31 a 40 años (X) 41 a 50 años () 51 a 60 años () a más ()
- Grado de instrucción: Primaria () Secundaria () Técnico () Superior (X) Posgrados ()
- Área de trabajo: Obrero () Técnico () Empleado () Administrativo (X) Funcionario ()
- Lugar de residencia: Huaricayo () Pampas () Otro: Santa Rosa

Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

Nº	ÍTEM	ESCALA				
1	Existe puntualidad de pago por parte de la municipalidad.	1	2	3	4	5
2	Recibe el salario de acuerdo a la función que realiza.	1	2	3	4	5
3	Hay comprensión para el descanso del colaborador.	1	2	3	4	5
4	Realiza tareas que no son parte de su función.	1	2	3	4	5
5	Los colaboradores cuentan con un seguro social de salud.	1	2	3	4	5
6	En la municipalidad existe la normativa de seguridad y salud laboral.	1	2	3	4	5
7	Existe zonas seguras en caso de emergencia.	1	2	3	4	5
8	Reciben tratamiento y/o chequeos médicos por lo menos una vez al año.	1	2	3	4	5
9	Se realiza desinfección del ambiente laboral durante espacios de tiempo adecuados.	1	2	3	4	5
10	Entre el colaborador y el jefe del área existe un respeto mutuo.	1	2	3	4	5
11	Hay una comunicación salutable y de apoyo entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
12	Los objetivos laborales son claros y se cumplen en equipo.	1	2	3	4	5
13	Existe libertad de opinión y comunicación.	1	2	3	4	5
14	El jefe genera confianza y expresa honestidad.	1	2	3	4	5
15	Se reconoce al trabajador que realiza mejoras en su labor.	1	2	3	4	5
16	Es ascendido cuando realiza con eficiencia su trabajo.	1	2	3	4	5
17	El jefe estimula el desarrollo del colaborador.	1	2	3	4	5
18	La municipalidad brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
19	La municipalidad permite desarrollar la carrera profesional	1	2	3	4	5
20	Se siente orgulloso y satisfecho de trabajar para la municipalidad	1	2	3	4	5
21	El colaborador realiza mejoras en su proceso de trabajo.	1	2	3	4	5
22	El colaborador aporta con nuevas ideas al objetivo de la municipalidad.	1	2	3	4	5
23	Como trabajador puede tomar decisiones de forma apropiada y rápida.	1	2	3	4	5

24	El colaborador tiene confianza en sí mismo al desarrollar sus labores.	1	2	3	4	5
25	Los colaboradores cuentan con iniciativa o proactividad.	1	2	3	4	5
26	El colaborador trabaja en armonía con sus compañeros	1	2	3	4	5
27	El colaborador se desempeña adecuadamente en el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
28	Existe cordialidad y amabilidad entre compañeros	1	2	3	4	5
29	El trabajador se relaciona fácilmente con sus compañeros	1	2	3	4	5
30	Los colaboradores participan voluntariamente en las labores que requiere de su ayuda.	1	2	3	4	5
31	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.	1	2	3	4	5
32	Los colaboradores se sienten parte del éxito y fracaso de la municipalidad.	1	2	3	4	5
33	El colaborador ha recibido la formación básica sobre prevención de riesgos.	1	2	3	4	5
34	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.	1	2	3	4	5
35	Le proporcionan una correcta formación frente a nuevos mecanismos de trabajo.	1	2	3	4	5
36	El colaborador plantea propuestas de acción a nuevas actividades.	1	2	3	4	5
37	Participan, los trabajadores voluntariamente en las labores que requiere de su apoyo.	1	2	3	4	5
38	El colaborador promueve planes de prevención ante problemas laborales.	1	2	3	4	5
39	Plantea soluciones frente a una contrariedad.	1	2	3	4	5
40	El colaborador participa en sus labores con responsabilidad y fuerza.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Motivación y Productividad Laboral
Título de la investigación:	"LA MOTIVACION Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL HERNÁNDEZ DE PAMPAS TAYACAJA, 2022"
Nombre del juez/experto:	GASTÓN GUIDO BRAVO RECINES
Teléfono:	994621070
Correo electrónico:	Guido_bravo@hotmail.com
Área de acción laboral:	Recursos Humanos
Título Profesional:	Ingeniero Industrial
Grado Académico:	Maestro en Administración de Empresas

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					x										x
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					x										x
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				x				x							x
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				x					x						x
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				x					x						x
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				x					x						x
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				x					x						x
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				x					x						x
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				x					x						x
10. Los ítems son medibles directamente.				x					x						x
Total parcial															
Total															
Congruencia					Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)					
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte					

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:

OPTIMO

Firma del Experto

D.N.I. : 

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Motivación y Productividad Laboral
Título de la investigación:	"LA MOTIVACION Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL HERNÁNDEZ DE PAMPAS TAYACAJA, 2022"
Nombre del juez/experto:	Jose Luis Garcia Saavedra
Teléfono:	997541111
Correo electrónico:	Jose_luis_garcia22@hotmail.com
Área de acción laboral:	Talento Humano
Título Profesional:	Ingeniero Industrial
Grado Académico:	Doctor / MBA

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					x										x
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					x										x
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				x						x					x
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				x						x					x
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				x						x					x
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				x						x					x
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				x						x					x
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					x					x					x
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				x						x					x
10. Los ítems son medibles directamente.				x						x					x
Total parcial															
Total															
Congruencia					Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)					
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte					

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:

Herramienta validada.

Firma del Experto

D.N.I.: 10805767







**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DANIEL HERNÁNDEZ DE PAMPAS TAYACAJA, 2022**

Presentación

Los programas nos brindan el soporte necesario a las organizaciones para mejorar constantemente, haciendo uso de herramientas dentro de las instituciones para fortalecer el desempeño de los colaboradores en función a su bienestar.

El programa que a continuación se propone referente a la motivación laboral es una herramienta que nace de fundamentos intrínsecos de los colaboradores para mejorar su desempeño, ya que al realizar las encuestas y contar con los resultados no dimos cuenta que es necesario de un programa que apele al mejoramiento de las labores de cada uno de los colaboradores para lograr generar resultados que beneficien a cada uno de los usuarios del servicio que prestan en dicha municipalidad.

Objetivos del Programa

a. Objetivo General

- Fortalecer el sentimiento intrínseco de los colaboradores para mejorar su desempeño en base a las acciones que realizan dentro de la municipalidad Daniel Hernández de Pampas Tayacaja.

b. Objetivos Específicos

- Atender las necesidades que son requeridas actualmente en la municipalidad Daniel Hernández de Pampas Tayacaja.

- Mejorar las condiciones laborales para los colaboradores de la municipalidad Daniel Hernández de Pampas Tayacaja.

- Mejorar la calidad del servicio, atendiendo y fortaleciendo cada una de las áreas de la municipalidad Daniel Hernández de Pampas Tayacaja.

Antecedentes del Programa

Del estudio que se realizó en la municipalidad Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, se identificó necesidades de carácter motivacional que tienen los colaboradores. A partir de este estudio se determinaron áreas necesarias de fortalecimiento dentro de la gestión del talento humano de la institución. Las causas iniciales para realizar este estudio son la atención directa que se le brinda a la ciudadanía, la convivencia por alrededor de 8 horas al día de los colaboradores dentro de la municipalidad y la motivación personal con la que cada uno llega.

Descripción del Programa por Áreas de Ejecución

El programa incluye tratar diversas necesidades que se desglosan en cinco áreas generales que se relacionan con ciertos factores de motivación que son: Relaciones interpersonales en la institución, Desarrollo de Carrera, Enriquecimiento y Empoderamiento Organizacional, Condiciones Físicas del Ambiente del Trabajo, y Canales de Comunicación Organizacional. Cada uno de los anteriores factores

se trabajará y atenderá en conjunto en cinco áreas de forma cronológica, cada área incluye una serie de actividades y objetivos específicos para su ejecución.

a. Área 1: Implementación de Estrategia del Desarrollo de Carrera y Fortalecimiento de la Identidad Institucional.

El desarrollo de carrera es un factor elemental para el fortalecimiento de la identidad de cada uno de los colaboradores, por naturaleza humana todo colaborador desea tener la certeza que su futuro dentro de una institución puede asegurarse y redituarse en éxito personal por medio del éxito profesional. Para la implementación de una estrategia del Desarrollo de Carrera se recomienda seguir la siguiente matriz:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR
Revisión de la Estructura Orgánica y de las funciones de los puestos directivos	Orgánica y de las funciones de los puestos directivos Determinar funcional de cada uno de los cargos para observar áreas de crecimiento	Funciones por abarcar y puestos por fortalecer Posibles perfiles de personas en el grupo de colaboradores que puedan ascender

Juego de Roles temporáneos	Determinar la habilidad que los perfiles de colaboradores puedan tener dentro del Centro Educativo	Evaluaciones del desempeño de cambio de roles de colaboradores
Diseño de Política de Desarrollo de Carrera	Estandarización de indicadores y metas para determinar el alcance necesario para lograr ascensos o crecimiento en la institución	Diseño de la Política de Desarrollo de Carrera
Taller sobre identidad institucional	Retroalimentar los principios básicos de la institución	Resultados positivos en el conocimiento de las líneas estratégicas de la institución

b. Área 2: Estrategia para el fortalecimiento de la comunicación asertiva en el Centro.

La comunicación es necesaria de fortalecerse en toda institución, para el efecto se requieren realizar diversas actividades fundamentales y con ello mejorar estas condiciones:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR
Taller sobre canales de comunicación a directivos	Mejorar la calidad de comunicación entre los niveles directivos	Mejoramiento de la información que se genera en el área directiva

Taller sobre Comunicación Asertiva para el equipo de trabajo	Fortalecer la calidad de comunicación existente entre colaboradores y directivos	Mejoramiento de condiciones de comunicación entre niveles
--	--	---

c. Área 3: Estrategia para enriquecimiento y empoderamiento de puestos.

El enriquecimiento y el empoderamiento de los puestos es una parte fundamental para potencializar el desempeño de la institución. Para fortalecer esta cualidad organizacional necesaria se necesitan realizar las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR
Análisis de Puestos	Determinar la naturaleza del puesto para poder optar por acciones de enriquecimiento de los mismos	Rediseño y actualización de funciones de los cargos
Propuesta de actividades opcionales de enriquecimiento del puesto	Describir las acciones que pueden ser tomadas para hacer más funcionales y productivos los cargos	Evidencia de mejoramiento del funcionamiento de los cargos
Análisis de Oportunidad de empoderamiento en los cargos	Determinar que cargos pueden ser fortalecidos con fundamento en el	Propuesta de acciones de empoderamiento

	perfil del ocupante y las expectativas del cargo	
Diseño de Estrategia de Empoderamiento	Diseñar una política de empoderamiento donde se fortalezcan los conocimientos de los directivos para la gestión de sus colaboradores	Estrategia de Empoderamiento

d. Área 4: Estrategia de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo

Para fortalecer las condiciones de trabajo se requiere ejecutar diversas acciones que hagan más funcional las áreas de trabajo de la institución. Para el efecto se debe seguir la siguiente matriz:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR
Ordenamiento de áreas de trabajo	Determinar lo que es necesario e innecesario en las áreas de trabajo de la institución	Limpieza y ordenamiento de las instalaciones y de su mobiliario
Señalización y determinación de áreas importantes dentro de la institución	Educar e informar a los colaboradores acerca de las áreas establecidas y señalizadas dentro de la institución	Fortalecimiento de la instrucción de áreas

Establecimiento de política de limpieza y orden a nivel general de la institución	Hacer conciencia de la limpieza y el orden de cada una de las áreas de trabajo de la institución	Áreas de trabajo limpias y ordenadas que se supervisen constantemente
---	--	---

e. Área 5: Cursos de Formación Continua para el equipo de Trabajo

Como parte final del mejoramiento motivacional se propone realizar un fortalecimiento de las áreas de conocimiento y de información claves para los colaboradores de la institución. En este tema, se priorizan los siguientes temas:

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Mejoramiento del Clima Organizacional para directivos	Fortalecer la forma de dirigir de los jefes de cada área
Convivencia para todo el equipo	Fortalecer la interrelación entre el equipo de trabajo y directivos
Organización Efectiva para directivos	Mejorar la efectividad que se maneja en cuanto a comunicación y a organización se refiere
Procedimientos del Centro para colaboradores	Fortalecer la comunicación entre directivos y colaboradores
Convivencia para todo el equipo	Fortalecer la interrelación entre el equipo de trabajo y directivos

Trabajo en equipo	Mejorar la forma de comunicación entre colaboradores en su forma de trabajo
Superación Personal y Laboral	Fortalecer la instrucción personal e individual que poseen los integrantes del equipo de trabajo

VI. Cronograma y Presupuesto

La ejecución de cada una de las áreas se establece a continuación:

ACTIVIDADES	FECHA
Revisión de la Estructura Orgánica y de las funciones de los puestos directivos	01/08/2022
Juego de Roles temporáneos	15/08/2022
Diseño de Política de Desarrollo de Carrera	29/08/2022
Taller sobre identidad institucional	05/09/2022

Taller sobre canales de comunicación a directivos	12/09/2022
Taller sobre Comunicación Asertiva para el equipo de trabajo	26/09/2022
Análisis de Puestos	10/10/2022
Propuesta de actividades opcionales de enriquecimiento del puesto	24/10/2022
Análisis de Oportunidad de empoderamiento en los cargos	07/11/2022
Diseño de Estrategia de Empoderamiento	21/11/2022
Ordenamiento de áreas de trabajo	05/12/2022
Señalización y determinación de áreas importantes dentro de la institución	19/12/2022
Establecimiento de política de limpieza y orden a nivel general de la institución	02/01/2023
Mejoramiento del Clima Organizacional para directivos	16/01/2022

Convivencia para todo el equipo	30/01/2022
Organización Efectiva para directivos	13/02/2023
Procedimientos del Centro para colaboradores	27/02/2023
Convivencia para todo el equipo	13/03/2023
Trabajo en equipo	27/03/2022
Superación Personal y Laboral	10/04/2022