



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras
Escuela Profesional de Economía y Finanzas

Tesis

**Relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de
la Municipalidad de Copa, período 2021**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Economista

Autor

Evelyn Gloria Ramos Cayetano

Asesor

Econ. Pablo Cesar Cadenas Calderón

Huacho – Perú

2023

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COPA, PERÍODO 2021

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	1%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Student Paper	1%
3	Submitted to Entregado a Keiser University el 2012-10-15 Student Paper	1%
4	Submitted to ICL Education Group Student Paper	1%
5	Submitted to Entregado a Keiser University el 2013-04-15 Student Paper	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Student Paper	1%
7	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Student Paper	1%

Presentado por la Bachiller:

Evelyn Gloria Ramos Cayetano

Asesor

Econ. Pablo Cesar Cadenas Calderón

ASESOR DE TESIS

.....

Econ. Pablo Cesar Cadenas Calderón

JURADO EVALUADOR

.....

MG. ECON. ROSA ADRIANA INCA SOLLER

PRESIDENTE

.....

ECON. WESSEL MARTIN CARRERA SALVADOR

SECRETARIO

.....

MG.ECON. ANTONIO JOSUE COLLANTES SAAVEDRA

VOCAL

DEDICATORIA

Primeramente, con mucho cariño va dedicado a Dios, quien a través de sus bendiciones dio luz a mi vida, lo cual me ha permitido culminar esta tesis exitosamente.

A mis padres con mucho afecto, por cuanto me brindan su apoyo todos los días y me inspiran a ser un buen profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi querida Alma Mater, así como también a mis docentes los cuales inculcaron sus conocimientos y me brindaron su asesoramiento para poder estar preparado para el logro de mis objetivos.

Así mismo a mi asesor mi agradecimiento por cuanto me brindó su apoyo académico para la culminación satisfactoria de este trabajo de investigación.

INDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPITULO I.....	13
PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL.....	15
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1 OBJETIVO PRINCIPAL	16
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
CAPITULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2 BASES TEÓRICAS	20
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	38
2.4 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	45
2.4.1 HIPÓTESIS PRINCIPAL.....	45
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	45
2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES	45
3.1 DISEÑO METODOLÓGICO	47
3.1.1 TIPO	47
3.1.2 ENFOQUE.....	47
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	47
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.3.1 TÉCNICAS A EMPLEAR	48
3.3.2 DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	48

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	49
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	50
CAPITULO V.....	55
DISCUSIONES	55
5.1 DISCUSIONES	55
CAPITULO VI	57
. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1 CONCLUSIONES.....	57
5.2 RECOMENDACIONES	58
7.1 Bibliografía.....	59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	63
Tabla 2	63
Tabla 3	63
Tabla 4	64
Tabla 5	64
Tabla 6	65
Tabla 7	67

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Determinantes del desempeño laboral.....	24
Gráfico 2. El proceso motivacional: modelo general	26
Gráfico 3. Jerarquía de necesidades de Maslow relacionada con el trabajo.....	29
Gráfico 4. Comparación gráfica de las cuatro teorías de contenido de la motivación ...	35
Gráfico 5: Resultado Global de la Motivación Laboral	50
Gráfico 6: Motivación Extrínseca e intrínseca	51
Gráfico 7: Motivación Intrínseca.....	52
Gráfico 8: Motivación Extrínseca.....	53
Gráfico 9: Productividad	54

RESUMEN

Objetivos: Es la determinación de la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores en la ciudad Copa. **MÉTODOS:** Los niveles de estudio utilizados fueron descriptivos. Dado que el tipo de estudio es de campo, se describen los fenómenos que ocurren en la población estudiada. Nuevamente, este trabajo de investigación se realizará a un nivel de pertinencia que pueda responder a las interrogantes efectuadas a los interrogantes de la muestra. **RESULTADOS:** Los resultados obtenidos muestran que la motivación es alta, el margen que hace diferente a los tipos de motivación resulta ser pequeña y se relaciona con el índice normal en términos de productividad. variable. **Conclusión:** A partir de los supuestos generales y específicos presentados en esta encuesta, se afirma la conclusión de la existencia de una relación de forma significativa entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la ciudad de Copa en el 2021.

Palabras clave: motivación, productividad, satisfacción laboral, eficiencia, cultura, liderazgo, diferencia, autonomía.

ABSTRACT

Objective: Our primary objectives is to determine the relationships that exist between worker motivation and productivity in Copacabana in 2021. In Copacabana, (II) Determined three relationships between intrinsic motivations and job satisfaction in Copacabana. METHODS: The levels of study used were descriptive. As the type of research is the domain, the target population of the study; likewise, the present research work was carried out at the relevant level to answer the following questions: Results: The results obtained show that motivation is at a high level with little difference between motivation types. Regarding satisfaction, this can be found in the general indicators. Therefore, it can be seen that there are no direct relationships between the suggested variables. Conclusion: With regard to the general and specific hypotheses presented in this study, it is concluded that there are no significant relationships between motivations and labor productivity in the city of Copacabana in 2021.

KEY WORDS: Motivation, job satisfaction, effective, culture, leadership, difference.

INTRODUCCIÓN

Al respecto de acuerdo al tema tratado en este estudio, podemos citar al investigador: Chiavenato, (2018), señalando: que el concepto de la motivación es el que se encuentra más relacionado con los criterios referentes a la micro del CO Aunque la motivación es muy importante, es difícil de usar Unas pocas palabras para definir y no hay consenso, que dificulta la aplicación de sus definiciones en cuanto al trabajo cotidiano de una organización Los términos comúnmente utilizados son necesidad, deseo, voluntad, meta, objetivo, incentivo, impulso, motivación. La definición de la motivación tiene sus orígenes respecto al argot latino moveré, cuyo significado es mover. Existen diferentes conceptos de parte de otros investigadores que se enfocan en elementos específicos que brindan estimulación y guían el comportamiento de los individuos. Otros expresan la meta a alcanzar.

Otros representan los propósitos que anhelan lograr. Así mismo también algunos aún sostienen que la motivación no es solo una forma de inducir, motivar, sostener y dirigir el comportamiento, sino también la respuesta de forma subjetiva ocurrida en el momento que se presentan los hechos. De hecho, los autores prefieren ciertos factores útiles para sustentar sus ideas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Ramírez, R., L. Abrew, y Badil, H. asevera: En el transcurso de los años, se ha evidenciado que las sociedades dedicadas a la industria, han experimentado una variedad de modificaciones económicas, sociales, y culturales que tienen impactos poderosos en muchas zonas donde existe el desarrollo humano, afectando la forma de vivir de la población, como también los vínculos y conexiones personales. Etc.. organización a la que pertenece.

En ese sentido, se evidencia en cuanto a este contexto, que la sociedad que abarca el siglo XXI tiene entre sus requerimientos entidades con dinamismo que puedan adaptarse de manera más rápida a estas variaciones y acrecentar sus conductas con mayor flexibilidad y creatividad entre sus trabajadores. El ámbito en que se desarrollan deben contar con dinamismo y competitividad. Debido a que en la parte central de cualquier mecanismo institucional está en vinculación con las instituciones y las personas, este tema se aplica no solo a las instituciones, sino también a las personas que trabajan en ellas.

Las actividades de coordinación de una entidad son los trabajadores que efectúan tareas cotidianas que permiten a la organización lograr sus propósitos y, finalmente dar cumplimiento a su misión.

Por ello, el desarrollo de una organización y su avance sistemático hacia el logro de sus fines se debe a los aporte y desempeño de aquellos trabajadores en el cumplimiento de su trabajo de sus respectivas responsabilidades. Los individuos y las organizaciones están en constante interacción en función de sus expectativas mutuas sobre el desempeño esperado y las recompensas que recibirán.

Por lo tanto, uno podría realizar la interrogante de qué forma existe la diferencia entre un desempeño excelente y uno medio o pobre se basa en diferencias en la motivación.

La gran parte de investigaciones efectuados respecto a las organizaciones se centran en factores como la estructura, el tamaño y el diseño.

Por esta razón, las empresas necesitan motivar a las personas que trabajan en ellas para lograr sus propósitos como institución y como personas.

Los grandes desafíos que son mayormente apremiantes los cuales enfrentan las entidades actuales hoy en día es hallar formas de aumentar la satisfacción laboral y el interés al motivar a los empleados a poner más energía en su trabajo.

Según Schütz (1995), ha sido posible lograr avances de mucha trascendencia en la incorporación, colocación selección y capacitación de los trabajadores. Sin embargo, ninguno de estos actualmente logra la calidad del trabajo a menos que los empleados estén motivados para hacer su mejor trabajo.

En cuanto a lo sostenido por el investigador, Chiavenato (1999) señaló que todos los seres humanos son distintos. Diferentes personas tienen diferentes necesidades y generan diferentes formas de conductas.

En ese sentido se evidencia que las necesidades individuales, las habilidades y los valores sociales cambian con el tiempo. Pero estas diferencias, los procesos que impulsan el comportamiento, son más o menos iguales para todos.

Las cuestiones motivacionales son fundamentales para cualquier tipo de empresa. Porque si no motivas a tus empleados de forma adecuada, los clientes (internos o externos) pueden sufrir las consecuencias de que tus empleados no estén satisfechos porque producen o prestan servicios de mala calidad. (fin de la fecha).

Por lo tanto, al igual que determinar la motivación y productividad de los trabajadores en la Copa City 2021, la importancia de nuestra investigación es que las organizaciones que estudiamos tomen medidas a través del desarrollo de programas de incentivos que puedan beneficiar el bienestar de los empleados al facilitar la identificación e integración del desarrollo de competencias. definido. Un ambiente de forma positiva con el propósito de poder mejorar las relaciones en el trabajo y máximo crecimiento de socios y organizaciones.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO PRINCIPAL

Determinar la relación entre la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021.

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Reátegui, (2017), El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integral N° 0176. Al respecto, de acuerdo a los grados de desempeño de los 0176 trabajadores de Ricardo Palma, el 47% de los empleados dijo que su nivel de desempeño en el trabajo era "bajo" y el 32% dijo que su nivel de desempeño era "moderado". , el 21% dijo que el desempeño laboral del centro de formación era "alto". Centro Poblado Huingoyacu Institución Educativa referida anteriormente, se evidencia vínculos entre las dimensiones beneficio, compensación y el desempeño laboral, para lo cual se ha aplicado los factores correlacionales, dando como resultado la aceptación de las hipótesis sostenidas. En ese sentido se puede apreciar la existencia de aproximadamente el 40% de los empleados de las instituciones educativas.

Ríos, (2017), La encuesta titulada “*Relación entre el nivel de motivación de los empleados y la satisfacción laboral en el estado y municipio de Lama en 2015*” concluyó lo siguiente: Los índices de motivación de intervalo, medio y bajo son muy bajos y tienen mayores efectos positivos sobre los indicadores de autonomía e identidad en la tarea. Reforzamiento del comportamiento de los empleados Registra el nivel de evaluación más alto para la satisfacción laboral, con niveles altos ocupando la mayoría y niveles bajos no conforman el puntaje final, y destacando la importancia de las relaciones sociales al mostrar que todos los indicadores que constituyen la variable tienen resultados positivos hacer. Además del sentido personal de realización que desarrolla competencias y

competencias, existe vínculos directos de forma significativa entre las variables analizadas, confirmada a través de evidencia estadística mediante el empleo de la prueba de hipótesis respectiva. En 2015, una mayor tasa de motivación se asoció con una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores del Municipio directamente bajo el Gobierno Central de la Provincia de Rama”.

Vásquez, (2007), En su estudio: Relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de un centro de salud, por lo cual llegó a estas conclusiones. “Los profesionales referidos reflejan (48%) por lo cual tienen niveles moderados de motivación, pudiendo ser la autonomía y la identidad respecto a las dimensiones más importantes, y como también la dimensiones, importancia, retroalimentación y diversidad del trabajo caracterizan bajos niveles de motivación Entre los profesionales de enfermería, Dimensiones que generan motivación moderada son: identidad, importancia del trabajo y de los resultados obtenidos y oportunidades de realización personal autonomía, responsabilidad para asumir tareas facilita la toma de decisiones, grado de libertad creado por su poder.En cuanto a la satisfacción laboral, los interrogados (54%) reportaron niveles medios, siendo los factores que alcanzaron los valores porcentuales más altos el desempeño laboral, los vínculos con los directivos y los beneficios compensatorios y laborales. Esos elementos que contribuyen a una satisfacción laboral moderada incluyen: Relaciones relacionadas con la satisfacción de las enfermeras con su trabajo con los colegas y el ambiente de trabajo de apoyo que crean para desempeñar sus funciones. Desarrollo Personal, "Comprensión del bienestar experimentado por las enfermeras en el lugar donde laboran y agrado por los resultados generados debido a su

realización profesional y también personal. Normativas institucionales relacionadas con la jornada laboral, conciencia del compromiso de trabajar en horarios más reglados".

PABLO, (2016), ha efectuado una indagación denominada: Satisfacción laboral y estrategias de cambio en un Centro de Salud establecido en Cáceres y Badajoz, concluye: Observamos que cada factor tiene una relación diferente con la satisfacción según la edad a través de la interacción entre estos factores, como vínculos con los directivos como también con sus compañeros, las condiciones ambientales y la formación. Aunque la diferencia por grupo, sexo, situación laboral, hospital, etc. no es grande, "Las enfermeras del Hospital de Badajoz fueron las más satisfechas sólo en cuanto a condiciones ambientales, infraestructuras y recursos. El motivo de estos resultados puede estar relacionado con las mejoras realizadas en varias unidades del Hospital Municipal de Badajoz y las reformas investigadoras realizadas desde los inicios de la Unidad Hospitalaria de Cáceres. El factor más importante fue la gestión del departamento, seguido del cargo, el ambiente de trabajo y la interacción con los compañeros, ya que las vías o mecanismos para poder comunicarse entre los jefes de departamento y los trabajadores de salud, eran eficientes y flexibles. Se hace presente el buen trabajo en equipo, aceptando y concordando con las decisiones de los expertos. El trabajo de enfermería, especialmente el hospitalario, se realiza en equipos, y cada vez son menos los casos de práctica completamente individual. Los expertos dicen que la colaboración entre colegas es común para completar tareas, ya que el objetivo final es siempre el bienestar de los pacientes. "

(Reátegui, 2017), Realizando esta indagación: La Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Empleados de las Instituciones Educativas Integrales N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, San Pablo, Provincia de Bellavista, Distrito de San Martín, 2016, arribó a las siguientes conclusiones:“La motivación tiene una influencia del 34% en el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Integral Ricardo Palma N° 0176, Centro Poblado Huingoyacu, con un coeficiente de determinación de (0,338), así mismo se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de (0,581) , indicando que en la Institución Educativa Integral No. 0176 Ricardo Existe una correlación moderada entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de Palma Niveles de motivación en el personal de la Institución Educativa Consolidada Ricardo Palma, Centro Poblado Huingoyacu No. 0176, donde el 52% del personal reportó motivación como “pobre” y el 37% reportó un nivel de motivación de “normal”, solo el 11% de los empleados dijo que su motivación era “buena”

2.2 BASES TEÓRICAS

Chiavenato, (2009) sostiene que la motivación es la definición que tiene más relación con la visión microscópica de la CO. Pese a la trascendencia de ello, es complejo poder definirlo en mínimas frases por lo cual no se evidencia un consenso en ese sentido, lo cual dificulta más aun la aplicación del concepto al trabajo diario de las organizaciones. Los términos comúnmente utilizados son requerimientos, anhelos, propósitos, impulsos, motivos, objetivos e incentivos. Así mismo otros investigadores se enfocan en elementos específicos que brindan estimulación y guían el comportamiento de los individuos. Lo que otros dicen que quieren lograr

Otros aún afirman que la motivación no es solo una forma de inducir, motivar, sostener y dirigir el comportamiento, sino también la forma de respuesta producida. De hecho, todo investigador prefiere ciertos factores para sustentar sus ideas. Nuestras conclusiones preliminares respecto a la motivación podrían resumirse como sigue.

- Diferentes teorías intentan explicar y enfatizar algunos factores motivadores de diferentes maneras.
- la definición de ello se encuentra ligado con la conducta y desenvolvimiento humano.
- La motivación personal incluye metas y objetivos.
- Los factores que se diferencian de forma psicológica, físicas, y ambientales entre los seres humanos resultan de mucha trascendencia para detallar la motivación.

Son etapas de la psicología de manera muy fundamental. Son los factores de mayor trascendencia para poder entender la conducta humana, así como la percepción, la actitud, la personalidad y el aprendizaje. Interactuar con otros procesos y entornos de mediación.

De igual forma que las etapas de la cognición, no podrí verse la motivación. Son estructuras hipotéticas que hace posible poder entender la conducta de las personas. La segunda definición que podemos dar es que es una etapa que depende de la evolución, persistencia, intensidad a fin de lograr sus propósitos específicos. Entonces se podría sostener que ello depende de:

1. El currículo es la dirección en la que se dirigen las acciones. Los esfuerzos deben estar dirigidos a lograr las metas definidas por la gerencia. Las metas pueden ser organizacionales (definidas por la organización) o personales (deseadas por el individuo).

2. La intensidad es el esfuerzo que una persona pone hacia un rumbo determinado. Este esfuerzo no siempre es recibido con la calidad. En otras palabras, podría haber un desajuste entre el esfuerzo y lo que quieres lograr (es decir, la meta deseada).

3. La perseverancia es la cantidad de tiempo que una persona persevera en sus esfuerzos. Las personas motivadas suelen perseverar en sus acciones hasta que logran plenamente sus objetivos.

Robbins, (2013) define la motivación como: en ese sentido detalla la existencia de tres factores esenciales que la definen los cuales son fuerza, persistencia, dirección. La intensidad está referida a la cantidad de esfuerzo que alguna persona pone. Este es el factor más importante cuando se habla de motivación. Sin embargo, la alta intensidad no conduce a buenos resultados de desempeño laboral a menos que el esfuerzo esté destinado a beneficiar la entidad. En ese sentido, debería considerar la intensidad y la calidad del esfuerzo. Los esfuerzos para llamar nuestra atención están dirigidos y alineados junto a los propósitos de la entidad. Finalmente, se puede sostener que es persistente. En otras palabras, cuánto tiempo pueden durar los esfuerzos de una persona. Las personas motivadas trabajan lo suficiente para lograr sus objetivos.

Otra definición y sus autores (Ivancevich, 2006) relacionan el desempeño laboral con la motivación de la siguiente manera: "La figura 1 muestra cómo conceptualizar los diversos determinantes de la producción. Visto en términos de voluntad de desempeño. La capacidad de desempeño está relacionada con las habilidades relevantes, habilidades, y el conocimiento y la experiencia que un individuo tiene para realizar el trabajo. No se puede lograr un alto nivel de desempeño laboral si el personal no sabe qué hacer y cómo hacerlo. Un investigador en una empresa no puede desempeñarse tan bien como un investigador que no se enfrenta a estas dificultades. Del mismo modo, un contador que tiene que registrar manualmente las cuentas en un libro mayor y una hoja de cálculo. A veces, los empleados fallan no debido a un mal equipo o tecnología obsoleta, sino a causa de una mala toma de decisiones y actitudes obsoletas. oportunidades para realizar.

El tercer factor, preparación, tiene que ver con la disposición y voluntad de alguna persona para trabajar duro para lograr su desenvolvimiento en sus labores. La mezcla de oportunidad y de habilidad no producirá altos niveles de desenvolvimiento sin un cierto grado de disposición o motivación para ejecutar.

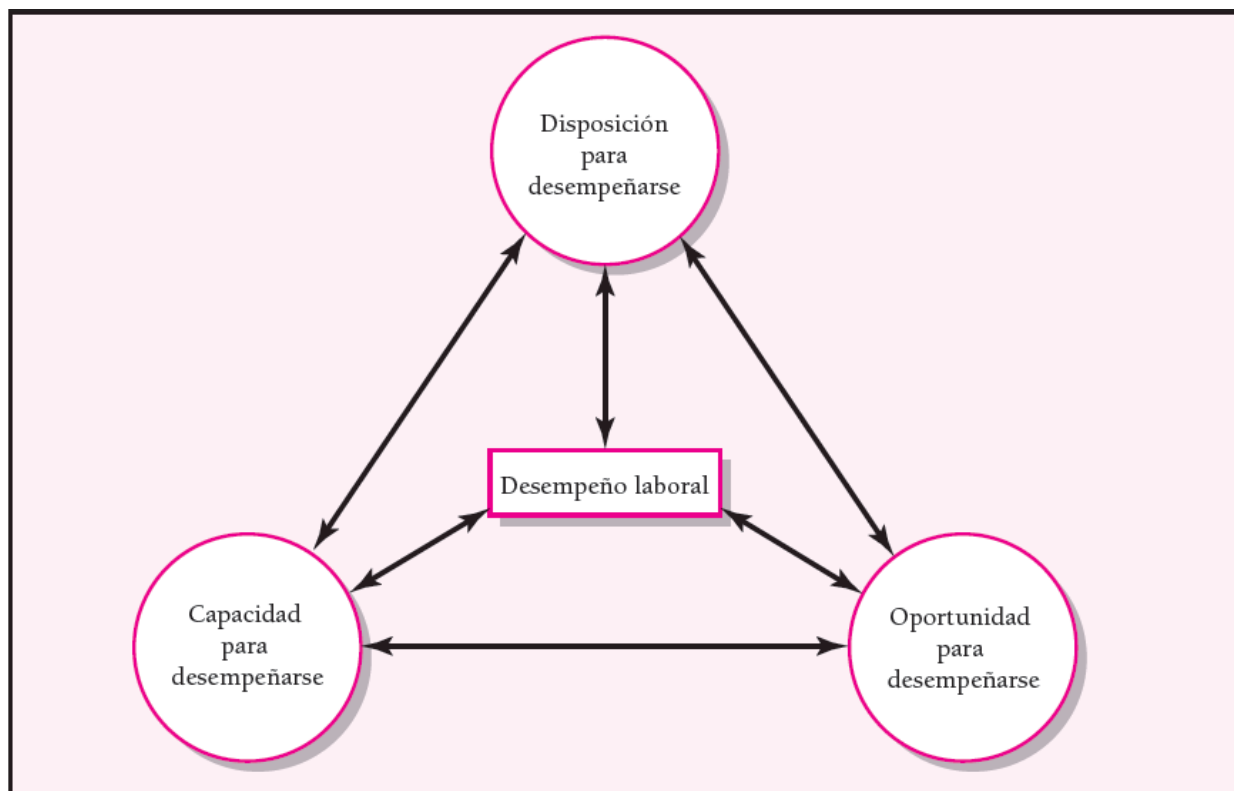


Gráfico 1. Determinantes del desempeño laboral.

Los mismos autores consideran la motivación. Es conveniente sostener que existen tres factores: persistencia, dirección, intensidad.

La orientación tiene que ver con las elecciones de una persona cuando se enfrenta a múltiples opciones. Por ejemplo, cuando se enfrenta a la tarea de escribir un informe solicitado por la gerencia, un empleado puede concentrar su energía en escribir el informe o resolver un crucigrama (u otra posibilidad) en el periódico de la mañana. Sea cual sea la opción que elija, sus empleados estarán motivados. Si elige la primera opción, su dirección motivacional coincidirá con las necesidades de sus ejecutivos, si elige la segunda opción, su dirección motivacional coincidirá con las necesidades de sus ejecutivos. Grano, pero el personal todavía está motivado.

El componente de fuerza motivacional se refiere a la fuerza de la respuesta después de hacer la elección (dirección). Con base en el ejemplo anterior, el empleado podría tomar la dirección adecuada (manejar el informe), pero con poca intensidad de respuesta. En este sentido, intensidad es sinónimo de esfuerzo. Dos personas pueden enfocar sus acciones en la misma dirección, pero una puede desempeñarse mejor porque se esfuerza más que la otra. La intensidad es un atributo que se usa a menudo para describir a los atletas profesionales sobresalientes. Cuando los entrenadores comentan qué tan intenso está jugando un atleta, están describiendo el esfuerzo que ponen en el juego.

Finalmente, la persistencia es una parte importante de la motivación. La persistencia se refiere a la resistencia de un comportamiento o cuánto tiempo lo intenta una persona. Algunos enfocan sus acciones en la dirección apropiada y de alta intensidad, pero solo por cortos períodos de tiempo. Las personas que completan una tarea con entusiasmo pero se cansan rápidamente y rara vez la completan carecen de este atributo fundamental en su comportamiento motivado. Por lo tanto, el verdadero desafío para los gerentes no es tanto aumentar la motivación en sí, sino crear un entorno que permita que la motivación se canalice en la dirección correcta en el nivel de intensidad adecuado y sostenida en el tiempo.

Asimismo (Ivancevich, 2006) se refiere al proceso motivacional. Como explican la mayoría de los teóricos, el proceso motivacional está orientado a objetivos. Una meta o resultado perseguido por un empleado se considera una fuerza atractiva. Cumplir con las expectativas puede cerrar significativamente la brecha de la demanda. Como se muestra en la Figura 0.2, una necesidad se refiere a una deficiencia experimentada por un

individuo en un momento particular en el tiempo. El deterioro puede ser físico (p. ej., deseo de comer), psicológico (p. ej., deseo de autoestima) o social (p. ej., deseo de interacción social). Las necesidades se consideran activadores de las respuestas conductuales.

Por lo tanto, los individuos son más susceptibles a los esfuerzos de motivación de los gerentes cuando falta la demanda. Un estudio relacionado de casi 4000 empleados encontró que la motivación de los empleados está influenciada por tres factores importantes. Aspectos de tareas, como horarios de trabajo, oportunidades para aprender nuevas habilidades y tareas desafiantes Aspectos relacionados con el líder, si el líder o supervisor es un buen motivador y capacitador y es flexible en la resolución de problemas

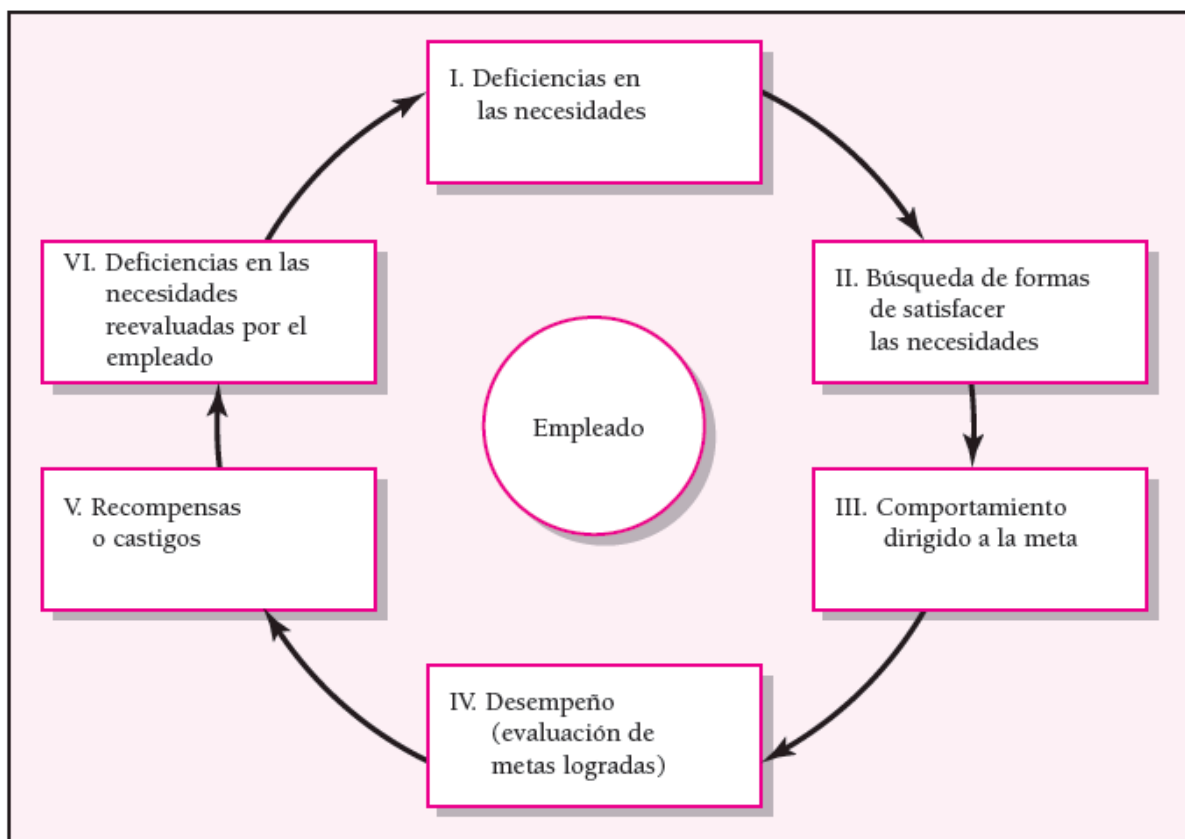


Gráfico 2. El proceso motivacional: modelo general

TEORÍA SOBRE LA MOTIVACIÓN

Las principales teorías sobre la motivación son:

MODELOS BASADOS EN EL CONTENIDO

Tenemos la Jerarquía de necesidades de Maslow, la Teoría ERC de Alderfer, la Teoría de dos factores de Herzberg y la Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.

1. Jerarquía de necesidades de Maslow.

(Ivancevich, 2006), menciona al respecto: La esencia de la teoría de Maslow es que las necesidades forman parte de una jerarquía. Las necesidades del nivel inferior son las fisiológicas, y las necesidades de nivel superior son las de autorrealización. Estas necesidades se definen de la siguiente manera:

- **Fisiológicas.** Necesidad de alimento, bebida, refugio y alivio del dolor.
 - **Salud y seguridad.** Necesidad de estar libre de amenazas, es decir, la seguridad ante sucesos o entornos amenazadores.
 - Pertenencia social y amor. Necesidad de amistad, afiliación, interacción y amor.
 - Estima. Necesidad de autoestima y estima de los demás.
 - Autorrealización. Necesidad de satisfacerse aprovechando al máximo las capacidades, habilidades y potencial.
- La Figura 03 muestra la naturaleza jerárquica de la teoría de Maslow. Para cada una de las cinco jerarquías de necesidades, la figura proporciona

ejemplos de factores relacionados con el trabajo relacionados con la satisfacción de necesidades. La teoría de Maslow postula que las personas tratan de satisfacer sus necesidades (fisiológicas) más básicas antes de actuar para satisfacer necesidades de orden superior.

-
- Muchos otros aspectos fundamentales del pensamiento de Maslow son importantes para comprender el modelo de jerarquía de necesidades.

todas. Las necesidades satisfechas dejan de motivar. Por ejemplo, el dinero pierde su efecto motivador cuando una persona cree que se le paga lo suficientemente bien por sus contribuciones a la organización.

lluvia. Las necesidades no satisfechas conducen a la frustración, el conflicto y el estrés. Desde el punto de vista de la gestión, los requisitos no cumplidos son peligrosos porque conducen a resultados de rendimiento deficientes.

semilla. Maslow asumió que las personas necesitan crecer y desarrollarse y, por lo tanto, siempre se esforzarán por ascender en la escalera para satisfacer sus necesidades. Esta premisa puede aplicarse a algunos empleados, pero no a todos.



Gráfico 3. Jerarquía de necesidades de Maslow relacionada con el trabajo

2. Teoría ERC de Alderfer

Alderfer está de acuerdo con Maslow en que las necesidades individuales siguen una jerarquía. Sin embargo, su jerarquía de necesidades incluye solo tres conjuntos de necesidades.

- Existe. Las necesidades se satisfacen a través de factores como alimentos, aire, agua, salarios y condiciones de trabajo.
- Relaciones. Las necesidades se satisfacen a través de relaciones sociales e interpersonales significativas.
- Crecimiento. Necesidad que busca satisfacer un individuo que realiza una contribución creativa o productiva.

Las tres necesidades de Alderfer, existencia (E), relación (R) y crecimiento (C), o ERC, son necesidades de Maslow en el sentido de que las necesidades de existencia son similares a las categorías fisiológicas y de seguridad de Maslow, y las necesidades relacionales son similares a las categorías de pertenencia social. . Y las necesidades de amor y crecimiento son paralelas a las categorías de estima y autorrealización.

Además de diferir en el número de categorías, la teoría ERC de Alderfer y la jerarquía de Maslow también difieren en cómo las personas responden a diferentes conjuntos de necesidades. Maslow propuso que la necesidad insatisfecha domina y el siguiente nivel superior se activa o desencadena hasta que la necesidad dominante se satisface por completo. En cambio, la teoría ERC de Alderfer señala que además del proceso de progreso y satisfacción propuesto por Maslow, existe también un proceso de frustración

y regresión. Esto significa que si una persona se siente continuamente frustrada en sus intentos de satisfacer sus necesidades de crecimiento, la necesidad de relación volverá a surgir como el principal motivador y la persona tendrá dificultades para satisfacer las necesidades de categoría inferior.

3. La teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg creó una teoría del contenido llamada teoría de la motivación de dos factores. Estos dos factores se denominan insatisfacción-satisfacción o higiene-motivación o factores extrínsecos e intrínsecos, según el nivel de análisis de la teoría. La investigación original que condujo a la teoría llegó a dos conclusiones específicas. En primer lugar, existe un conjunto de condiciones externas, el ambiente de trabajo, que provocan la insatisfacción de los empleados ante su ausencia. Si tales condiciones existen, esto no necesariamente motiva a los empleados.

Estas condiciones son factores de insatisfacción o factores higiénicos, ya que son necesarios para mantener al menos algún grado de "insatisfacción".

Son:

1. Balcón
2. Seguridad en el trabajo
3. Condiciones de cierre
4. Estatus social
5. Procedimientos de la empresa

6. Preguntado por el director técnico

7. Lugares de trabajo, lugares de trabajo y trabajadores

En segundo lugar, cuando aparece un grupo de condiciones internas (contenido del trabajo) en el trabajo, evoca una fuerte motivación y produce un buen desempeño laboral. Si no se cumplen estas condiciones, el trabajo no será muy satisfactorio. Este conjunto de condiciones se conoce como satisfactor o motivador e incluye:

:

1. Logro
2. Reconocimiento
3. Responsabilidades
4. progreso
5. La obra en sí
6. Potencial de crecimiento

Estas motivaciones están directamente relacionadas con el trabajo o la naturaleza del trabajo. Cuando están presentes, contribuyen a la satisfacción. Esto a su vez genera motivación interna para trabajar.

4. Teoría de las necesidades de aprendizaje de McClelland

McClelland desarrolló una teoría de la motivación estrechamente relacionada con el aprendizaje de conceptos. Él cree que muchas necesidades vienen de la cultura. Tres de estas necesidades son la necesidad de logro (n Log), la necesidad de pertenencia (n Afl) y la necesidad de poder (n Pod).

McClelland creía que cuando las necesidades de una persona son fuertes, las estimulan a recurrir a comportamientos que las satisfacen. Por ejemplo, una gran necesidad de logro puede llevar a las personas a establecer metas difíciles, trabajar para alcanzarlas y utilizar las habilidades y destrezas necesarias para lograrlas.

Con base en los hallazgos, McClelland desarrolló un conjunto de factores descriptivos que reflejan una alta necesidad de logro. todos estos son:

1. Le gusta asumir la responsabilidad de resolver problemas.
2. La persona tiende a establecer metas de logro modestas y tomar riesgos calculados.
3. La persona quiere retroalimentación sobre su desempeño.

La necesidad de afiliación refleja el deseo de interacción social. Las personas con una gran necesidad de pertenencia están más interesadas en la calidad de las relaciones importantes y, por lo tanto, priorizan la responsabilidad social sobre la realización de tareas. Por otro lado, las personas con una alta necesidad de poder se enfocan en obtener y ejercer poder y autoridad. Le interesa influir en los demás y ganar discusiones. Según McClelland, hay dos direcciones posibles para el poder. El poder puede ser negativo

porque quienes lo ejercen enfatizan el dominio y la sumisión. Alternativamente, puede reflejar un comportamiento positivo, persuasivo e inspirador.

Un tema de la teoría de McClelland es que estas necesidades se aprenden afrontando el entorno. Los comportamientos recompensados a menudo se repiten con mayor frecuencia a medida que se aprende la necesidad.

Una visión general de las cuatro teorías de contenido

Cada una de las cuatro teorías de contenido describe el comportamiento desde una perspectiva ligeramente diferente. Ninguna teoría se considera la única base para explicar la motivación. A pesar del escepticismo de algunos críticos, las personas parecen tener necesidades tanto innatas como adquiridas, y varios factores laborales contribuyen a un cierto nivel de satisfacción. Por lo tanto, cada teoría proporciona a los gerentes cierto nivel de conocimiento sobre el comportamiento y el desempeño.

La figura 4 compara los cuatro modelos. McClelland no hizo demandas de bajo nivel. Además, su necesidad de logro y poder comparte algunas similitudes con las motivaciones de Herzberg, las necesidades de rangos más altos de Maslow y las necesidades de crecimiento de Alderfer, pero no son lo mismo. Una diferencia importante entre las cuatro teorías del contenido es el énfasis de McClelland en las necesidades socialmente adquiridas. Además, la teoría de Maslow proporciona una jerarquía de

necesidades estáticas, Alderfer propone un modelo de clasificación flexible de tres necesidades y Herzberg analiza los factores internos y externos del trabajo.

Cada modelo de contenido está diseñado para proporcionar la descripción más clara, significativa y precisa de la motivación. En realidad, cada uno tiene fortalezas y limitaciones que los gerentes en ejercicio deben considerar. Es lo más diverso posible, especialmente en el lugar de trabajo. Los gerentes experimentados encontrarán que todos estos modelos brindan lecciones que se pueden aplicar a problemas y desafíos específicos.

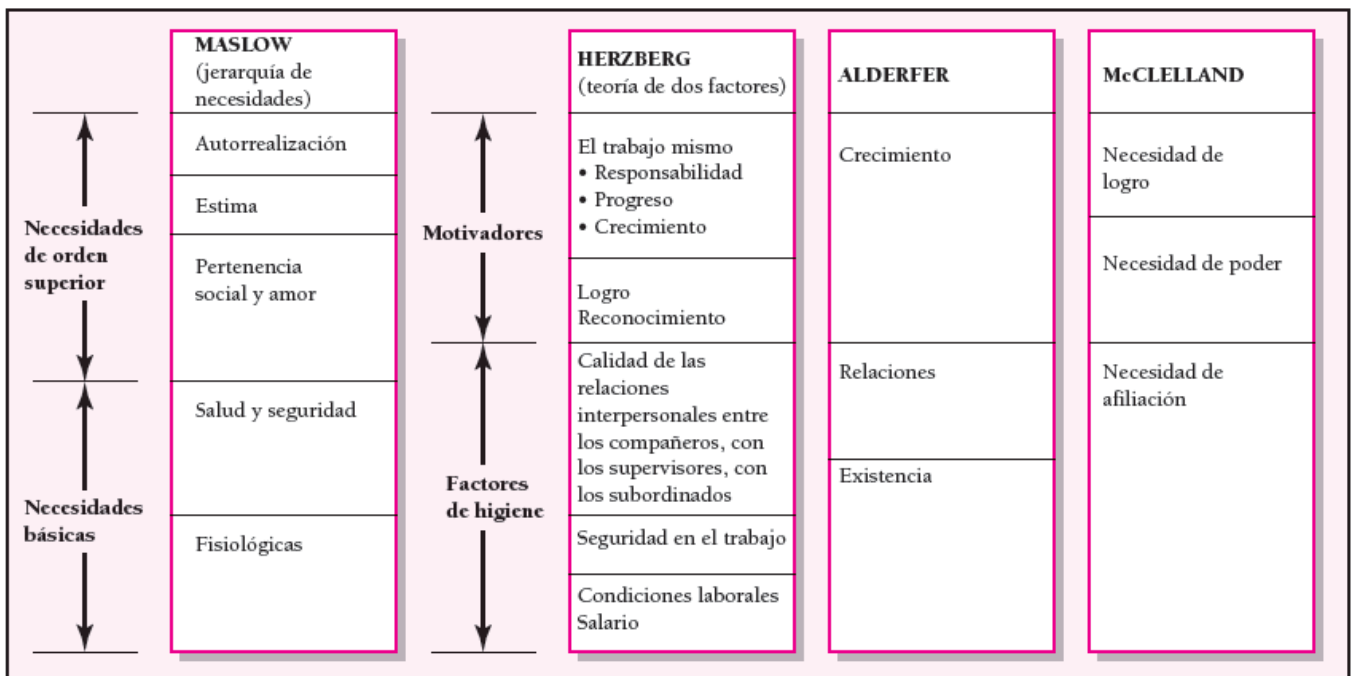


Gráfico 4. Comparación gráfica de las cuatro teorías de contenido de la motivación

teoría del proceso

Las teorías de contenido que investigamos se centran en las necesidades y motivaciones que impulsan el comportamiento. Están interesados principalmente en los detalles que motivan a las personas. La teoría del proceso de motivación intenta responder a la pregunta de cómo se activa, dirige, mantiene y desactiva la conducta de un individuo. Se revisarán tres teorías del curso: expectativa, equidad y establecimiento de metas.

1. Teoría de la expectativa

La teoría de la motivación establece que es más probable que los empleados estén motivados cuando creen que sus esfuerzos conducirán a un buen desempeño y, en última instancia, a las recompensas y los resultados deseados.

2. Teoría de la equidad

La teoría de la equidad explica el impacto de las percepciones de las personas sobre el trato justo que reciben (por ejemplo, aumentos de salario, trato de los superiores, etc.) sobre su motivación para participar en interacciones sociales en el trabajo. La esencia de la teoría de la equidad (y lo que significa "justicia") es que los empleados comparan sus esfuerzos y recompensas con los de otros en situaciones laborales similares. Esta teoría de la motivación se basa en la premisa de que los individuos están motivados por el deseo de ser tratados con justicia. Los individuos trabajan para la compensación de la organización.

Los cuatro términos que son importantes en teoría son:

1 persona. Individuos que perciben la equidad o la desigualdad.

2. Compárese con los demás. Cualquier grupo o individuo cuya tasa de producción se mide de forma individual.

3. Suministros. Características personales que la persona aporta al puesto. Se pueden lograr (p. ej., habilidades, experiencia, aprendizaje) o atribuirse (p. ej., edad, género, raza).

4. Resultados. Beneficios que reciben las personas como resultado de su trabajo (por ejemplo, reconocimiento, beneficios, salario).

3. Establecimiento de metas

Las metas son los resultados que un individuo, equipo o grupo se esfuerza por lograr a través de acciones y acciones. Según Locke, el establecimiento de metas es el proceso cognitivo de la utilidad práctica de algo. En su opinión, las metas e intenciones conscientes de un individuo son los principales determinantes del comportamiento. “Una característica común del comportamiento emocional es que tiende a durar hasta que llega a una conclusión.”

Esto significa que cuando una persona comienza algo (por ejemplo, un trabajo, un nuevo proyecto), continúa hasta lograr su objetivo. Además, la teoría del establecimiento de metas enfatiza específicamente la importancia de las metas conscientes para explicar el comportamiento motivado.

Locke usó los conceptos de intenciones y metas conscientes para sugerir, y está respaldado por trabajos de investigación, que, si las personas adoptan las metas conscientes más difíciles, se obtendrán niveles más altos de desempeño.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

ADAPTABILIDAD.

La tendencia a reaccionar positiva o negativamente ante ciertas personas, cosas o situaciones. Forma la base emocional de las relaciones y forma la identificación del individuo con los demás.

ADAPTACIÓN AL ENTORNO.

Estrategia utilizada por la organización para ceñirse a las demandas y las presiones del entorno.

APRENDIZAJE.

Cambiar el comportamiento mediante la adquisición de nuevos conocimientos, destrezas o habilidades. Es el resultado de la experiencia.

APTITUD.

Una inclinación innata y natural hacia ciertas actividades. Representa el potencial de cada individuo para aprender una habilidad o comportamiento particular.

CAMBIO.

El segundo paso en el proceso de cambio que resulta en un cambio de comportamiento. Una situación en la que un individuo comienza a mejorar su desempeño a través de un nuevo comportamiento.

CAPITAL HUMANO.

La combinación de conocimientos, habilidades y capacidades de las personas en una organización. Al igual que el capital estructural, el capital humano es propiedad de las personas, no de las organizaciones. Es una parte renovable del capital intelectual.

CAPITAL INTELECTUAL.

El valor total del negocio de una organización, calculado en términos del valor de los clientes, la organización y las capacidades, en lugar de simplemente los activos tangibles que constituyen el capital financiero. Lo que es valioso para una organización es el conocimiento. Se compone de capital humano, estructura y clientes.

CICLO DE LA MOTIVACIÓN.

Es un proceso en el que surgen necesidades humanas y se intenta satisfacerlas. El organismo se encuentra en un estado de equilibrio, y cuando surge una necesidad, este equilibrio se perturba, dando como resultado un estado de tensión y desequilibrio, que a su vez conduce a acciones o acciones encaminadas a satisfacer la necesidad. Cuando esto se cumple, la tensión desaparece y se restaura un estado de equilibrio. La satisfacción puede ser impedida por algún obstáculo que mantenga la tensión o compensada por la satisfacción de otra necesidad.

CLIMA ORGANIZACIONAL.

La calidad del entorno psicológico de la organización. Puede ser positivo y amable (cuando es inclusivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y

desagradable). Se refiere al ambiente que existe en una organización debido al estado motivacional de las personas.

COMPETENCIAS.

Conjunto de conocimientos y habilidades que las personas o las organizaciones utilizan con eficacia y eficiencia

COMPETITIVIDAD.

Capacidad que una organización desarrolla para competir y obtener ventajas competitivas en su industria.

COMPORTAMIENTO. Conducta, forma de proceder y actuar o reaccionar ante el entorno externo.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Es el estudio del comportamiento de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por una organización.

CONFLICTO ORGANIZACIONAL.

Existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden chocar en una organización. Es un choque de intereses.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

Sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o una de sus unidades y guía el comportamiento de sus miembros.

EFICACIA.

Indica el grado de consecución del resultado, la capacidad de alcanzar el objetivo. La capacidad de una organización para satisfacer las necesidades de su entorno o mercado a escala global. se refiere al objetivo que se persigue.

.EFICIENCIA.

Es la relación entre costo y beneficio, entrada y salida, es decir, la relación entre lo que se ha obtenido y lo que se puede obtener. Significa hacer las cosas bien y centrarse en los medios utilizados, el método. Es hacer las cosas bien y con precisión de acuerdo con los métodos prescritos. Eficiencia significa 100% de cumplimiento con los estándares establecidos para estudios de tiempo y movimiento.

ESTRATEGIA.

Movilización de todos los recursos de la organización con el propósito de alcanzar objetivos globales de largo plazo. Una estrategia define un conjunto de tácticas

FACTORES HIGIÉNICOS.

Variables del entorno laboral que influyen en la insatisfacción de las personas. También se les conoce como factores de insatisfacción.

FACTORES MOTIVACIONALES.

Las variables inherentes al trabajo o a la tarea que influyen en la satisfacción de las personas con el trabajo. También se les conoce como factores de satisfacción

MOTIVACIÓN.

Un estado de ánimo que guía a una persona a comportarse de una manera que le permite alcanzar una meta específica o emprender una actividad para satisfacer sus necesidades personales. Se refiere a una fuerza interna que hace que una persona haga algo.

NECESIDADES PERSONALES SATISFECHAS.

Este es el quinto nivel de las necesidades humanas. Representa el deseo de las personas de desarrollar todo su potencial. Son el nivel más alto de las necesidades humanas y se relacionan con el impulso por el progreso continuo.

NECESIDADES PSICOLÓGICAS.

Son necesidades humanas de primer orden o básicas relacionadas con la supervivencia (alimentación, sueño, descanso, actividad física, gratificación sexual, cobijo y protección).

NECESIDADES HUMANAS.

Conjunto de motivaciones biológicas, psicológicas, sociales y de logro personal que regulan el comportamiento de las personas. Son fuerzas, conscientes o inconscientes, que llevan a una persona a realizar determinadas acciones en busca de realización.

NECESIDADES PSICOLÓGICAS.

Necesidades adquiridas y exclusivas del ser humano, relacionadas con la seguridad personal, la autoestima y el afecto.

NECESIDADES SOCIALES.

Constituyen el tercer nivel de las necesidades humanas. Se refieren a la búsqueda de pertenencia, amistad, compañerismo, afecto y amor.

SATISFACCIÓN

Criterio de efectividad que se refiere a la capacidad de la organización para gratificar las necesidades de sus participantes. Términos similares son *moral* y *voluntarismo*.

SATISFACCIÓN EN EL PUESTO

Actitud de los trabajadores hacia su puesto. Se deriva de la percepción que tienen de los puestos.

TEORÍA DE LA EQUIDAD

Teoría de la motivación que examina la respuesta a las discrepancias que percibe una persona entre su proporción de insumos/resultados y la de otra persona de referencia.

TEORÍA DE LA EQUIDAD DE LA MOTIVACIÓN

Teoría que examina las discrepancias en una persona después de que compara su proporción de insumos/resultados con la de otra persona de referencia.

TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN-HIGIENE

El modelo de Herzberg identifica las condiciones de trabajo (factores de higiene: salarios, seguridad laboral, condiciones de trabajo, etc.) que hacen que los empleados estén más insatisfechos cuando no están en sus escritorios. También existen condiciones de trabajo que generan altos niveles de motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, incluso sin estas condiciones, no es muy satisfactoria. Estas condiciones incluyen oportunidades de logro, crecimiento y desarrollo.

TEORÍA CLÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

Un conjunto de bibliografías se desarrolló a partir de textos de gerentes que presentan principios organizacionales. Estos principios pretenden ser una guía para otros administradores.

TEORÍA DE LA EXPECTATIVA

Una teoría de la motivación en la que se selecciona un resultado de primer nivel en función de la relación de esa elección con un resultado de segundo nivel. Las preferencias de un individuo se basan en la fuerza de su deseo de lograr un estado (valor) de segundo orden y la relación percibida entre los resultados de primer y segundo orden.

TEORÍA DE LA EXPECTATIVA MOTIVACIONAL

En esta teoría, se supone que los empleados se enfrentan a una serie de resultados de primer nivel. Los empleados seleccionan los resultados en función de la relación entre estas opciones y los resultados secundarios. Las preferencias de un individuo

se basan en la fuerza de su deseo de lograr un estado (valor) de segundo orden y la relación percibida entre los resultados de primer y segundo orden.

TEORÍA DE LA ERC

La teoría de la motivación se basa en una jerarquía de necesidades, que consta de tres necesidades: existencia (E), relación (R) y crecimiento (C).

2.4 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS PRINCIPAL

Existe relación significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021.

- Existe relación entre la motivación intrínseca y la la productividad de los trabajadores de la municipalidad de copa período 2021.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Para el análisis empírico, utilizando el modelo teórico desarrollado se considerará la siguiente data.

Variable dependiente

Satisfacción Laboral

Variables independientes

Motivación Extrínseca

Motivación Intrínseca

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1 TIPO

La calidad del estudio utilizada es descriptiva. Esto se debe a que el tipo de estudio es un estudio de campo que se analiza y mide con la mayor precisión posible para describir fenómenos que ocurren en la población estudiada y para describir lo que se investiga (Hernández, 1996). El diseño que utilizaremos será no experimental y lateral, en el que obtendremos información obtenida en un momento concreto que nos permitirá obtener una perspectiva fija del fenómeno objeto de estudio.

3.1.2 ENFOQUE

Este trabajo de investigación se realizará a un nivel de pertinencia que pueda responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores municipales durante la Copa 2021?

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

El rango demográfico de este estudio está constituido por todas las personas que laboran en la ciudad de Copa, con un total de 38 personas considerando estabilidad y contrato.

La muestra extraída según el tamaño de población especificado en el párrafo anterior es de 38 personas teniendo en cuenta la fórmula:

:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉCNICAS A EMPLEAR

Debido a la naturaleza del estudio, los datos se derivaron de datos que podrían obtenerse mediante la aplicación de dos herramientas. Estos datos brindan dinámicas y niveles cambiantes de productividad laboral, ya que se aplican al personal administrativo designado y contratado por la Ciudad de Copa.

3.3.2 DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

- **Análisis de Contenido:**

Se analizará minuciosamente toda la información recopilada de las distintas fuentes.

- **Cuestionario:**

Se procederá a diseñar un conjunto de interrogantes para contrastarlos con la información recopilada.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez que los datos han sido codificados, enviados a una matriz, guardados en un archivo y "limpiados" los errores, el siguiente paso es analizar los datos. Actualmente, el análisis de datos cuantitativos es realizado por computadoras o computadoras. Por lo tanto, el procesamiento de la información se realiza sobre matrices de datos utilizando los programas actualmente disponibles.

Luego de recopilada la información primaria y secundaria, se procesa y categoriza para preparar cuadros estadísticos y gráficos de cambios históricos en cada variable estudiada.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la encuesta se dividen en dos partes. La primera corresponde a una valoración general de motivaciones y factores. El segundo incluye información sobre el nivel de productividad laboral.

Este cuestionario aplica para la ciudad de Copa. Un total de 38 personas realizan diversas funciones para una óptima expresión.

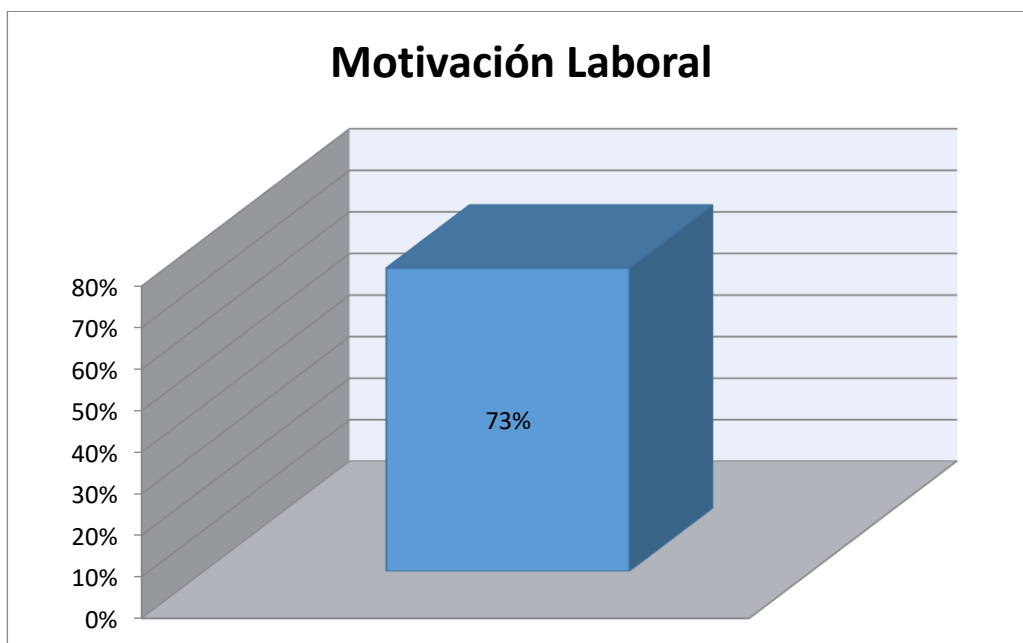


Gráfico 5: Resultado Global de la Motivación Laboral

En la figura N° 01 se muestra los resultados globales del cuestionario de motivación laboral aplicado a los trabajadores de la municipalidad de copa, se

obtuvo como un valor del 73%, lo cual indica que los trabajadores de la municipalidad de copa muestran un nivel de motivación Alta.

Esto indica que los trabajadores presentan una motivación tanto interna como externa que produce en ellos una satisfacción de sus necesidades.

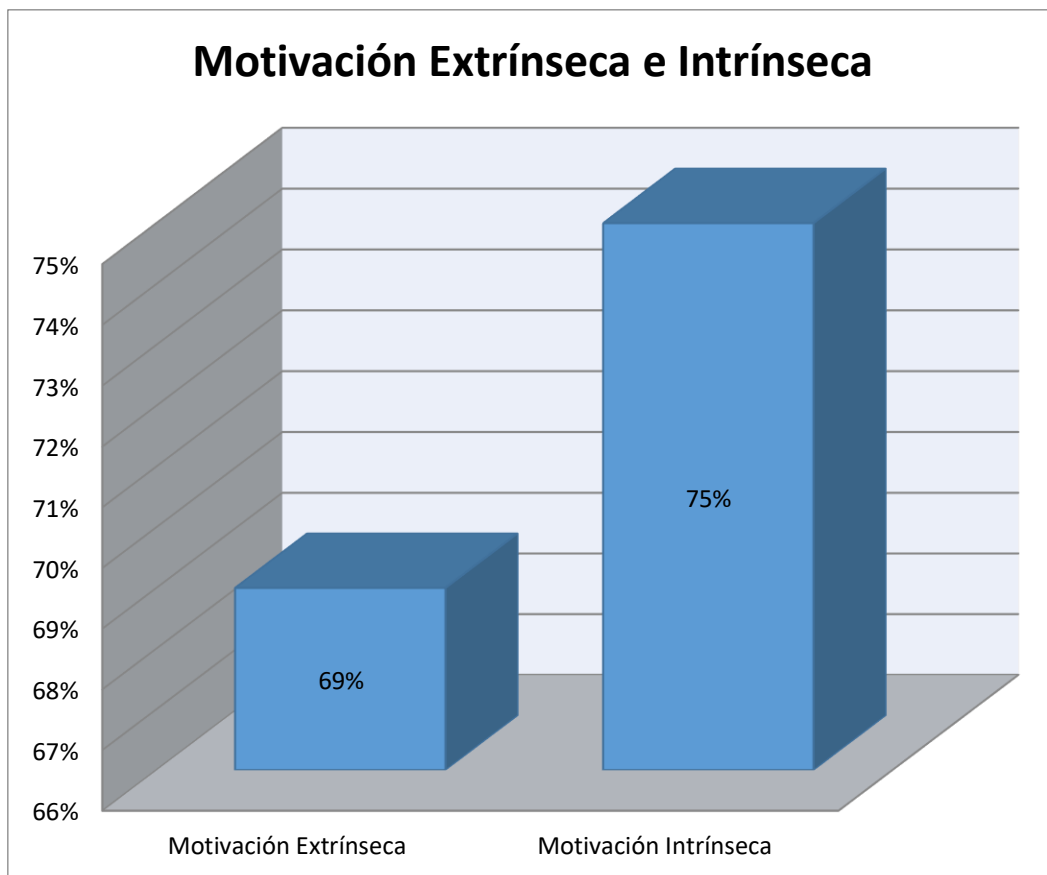


Gráfico 6: Motivación Extrínseca e intrínseca

En la figura N° 02 se muestra una leve diferencia entre de la motivación Extrínseca e Intrínseca, dando como resultado en la motivación Extrínseca un 69% que corresponde a un nivel alto, y en la motivación Intrínseca muestra un 75% que corresponde también a un nivel alto; lo cual indica que existe una diferencia entre la motivación extrínseca con la motivación intrínseca de un 6%, esto nos

demuestra que para los trabajadores de la municipalidad de copa, las motivaciones internas o intrínsecas son consideradas de mayor valor.

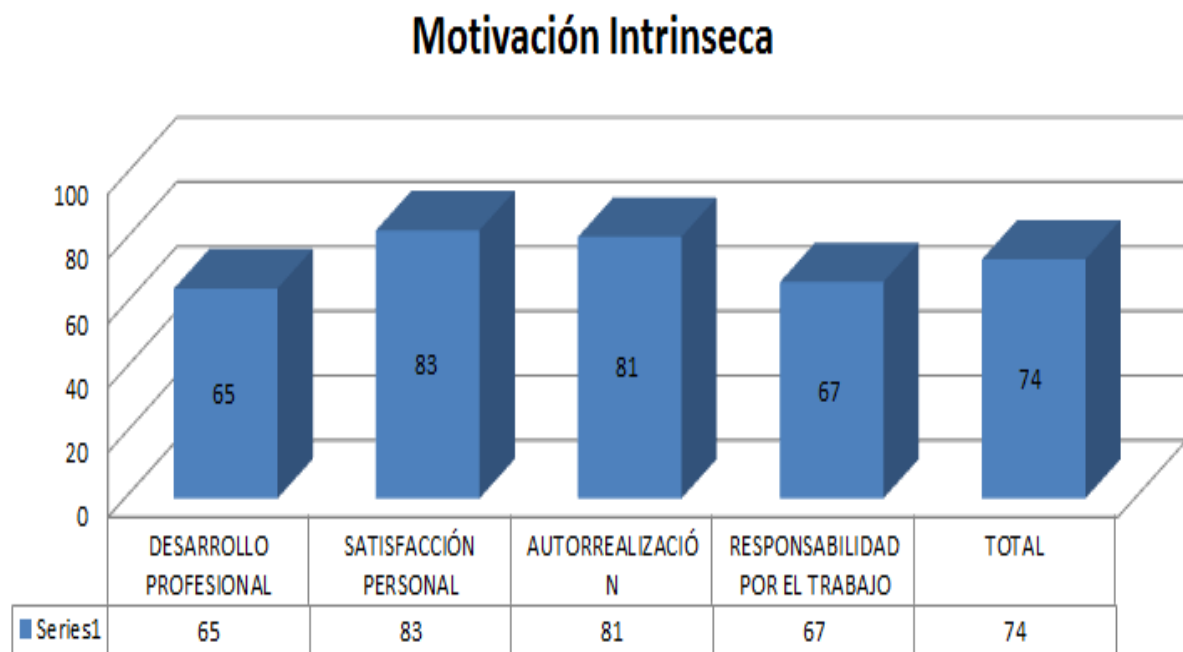


Gráfico 7: Motivación Intrínseca

En la Figura N° 03 los resultados muestran que dentro de la motivación intrínseca el factor de Satisfacción Personal obtiene un 83% siendo este el mayor porcentaje, demostrando una motivación muy alta en este factor lo cual indica que los trabajadores encuentran el valor de la satisfacción presente cuando han logrado algo, o cuando algo bueno ocurre a nuestro alrededor.

El factor de Autorrealización se muestra un 81% y un 65% en el factor Desarrollo Profesional siendo los 2 siguientes factores considerando como un nivel alto, por último, se encuentra la Responsabilidad por el trabajo con un 67% siendo un porcentaje con nivel regular dentro de la motivación intrínseca. Dando como un

resultado final un total de 74% en la motivación dentro de los encuestados de la municipalidad de copa.

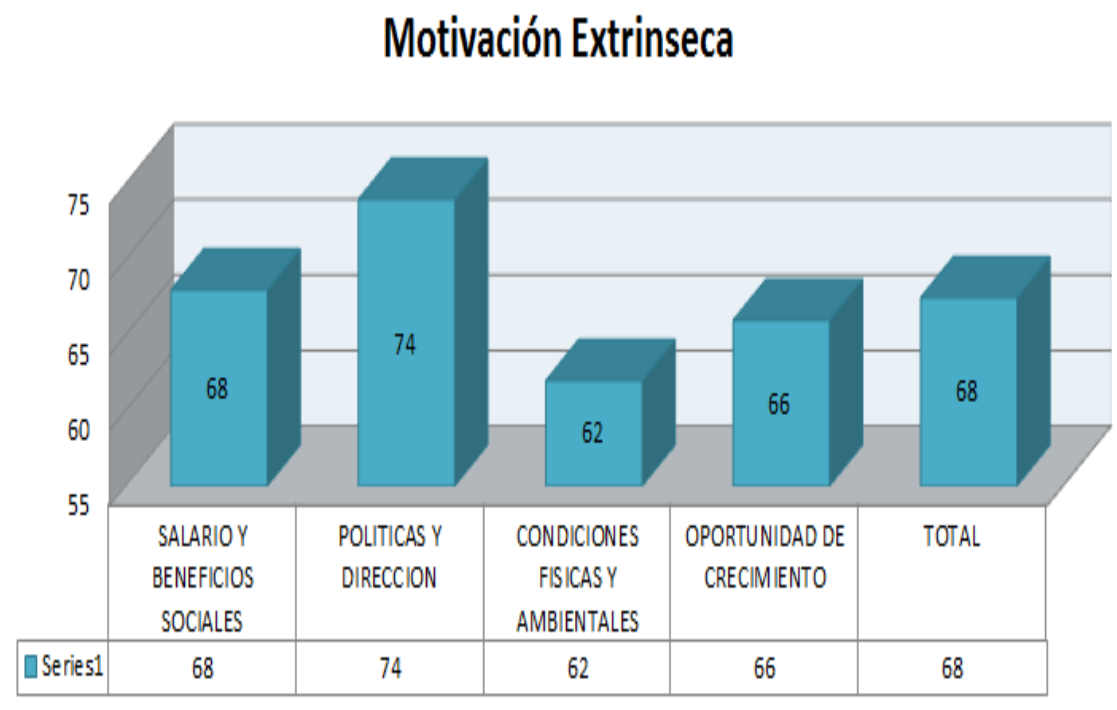


Gráfico 8: Motivación Extrínseca

En la Figura N° 04 los resultados manifiestan que en la motivación extrínseca dentro del factor de Políticas y Dirección se obtiene un 74% siendo el mayor porcentaje, lo cual indica que los trabajadores se orientan al cumplimiento de los valores definidos en el código de ética de la institución y al cumplimiento de resultados concretos, y socializarlos al interior y exterior de la Institución. También se encuentra que dentro del factor de Salario y Beneficio Sociales obtiene un 68% y un 66% en la Oportunidad de Crecimiento siendo los 2 siguientes factores con nivel alto, en las Condiciones Físicas y Ambientales se

obtiene un 62% siendo un porcentaje de nivel alto dentro de la motivación extrínseca. Dando como un resultado de la municipalidad de copa.

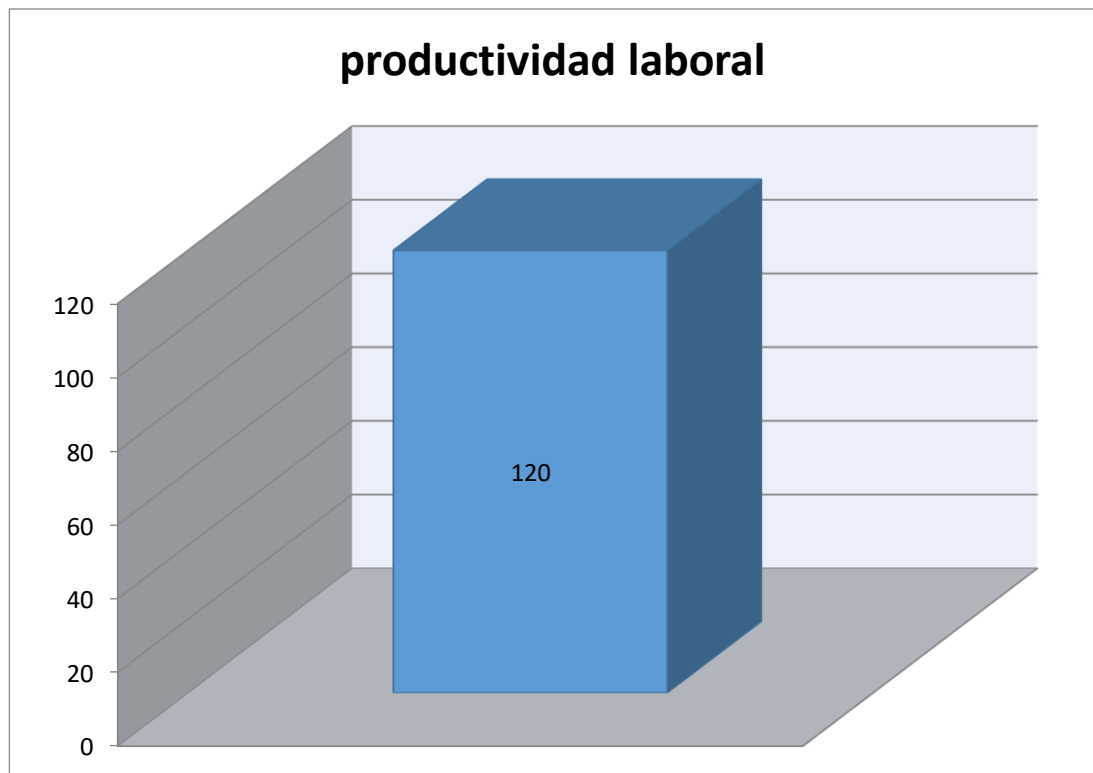


Gráfico 9: Productividad

La figura N^o 05 nos muestra que en la variable Productividad Laboral evaluada a los trabajadores de la municipalidad de copa, obtuvo un puntaje de 120, que de acuerdo con las categorías diagnósticas del cuestionario SL-SPC se considera como Productividad Laboral Regular.

CAPITULO V

DISCUSIONES

5.1 DISCUSIONES

Supuesto general de que existe una relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en la ciudad de Copa en 2021; Dado que los indicadores muestran mayores niveles de motivación y mayores niveles de productividad, concluimos que se acepta la hipótesis.

La Figura 01 muestra los resultados generales del Cuestionario de Motivación Extrínseca e Intrínseca aplicado a los trabajadores de Copa City. El valor es del 65%, lo que indica que los trabajadores exhiben un alto nivel de motivación en la agencia.

Esto significa que los empleados de la agencia presentan motivaciones intrínsecas y extrínsecas para satisfacer sus necesidades.

En la Figura 05 encontramos que, según la categoría diagnóstica del cuestionario SL-SPC, los trabajadores de la ciudad de Copa tienen un puntaje de 120 en la valoración de la variable productividad laboral, la cual se considera productividad laboral normal.

Además de la motivación, se extrajeron conclusiones sobre el alcance de la relación entre las dos variables.

Los supuestos específicos también se compararon con los hallazgos. Existe una correlación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral durante la Copa América 2021. No solo eso, sino que existe una correlación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral durante la Copa América 2021.

CAPITULO VI

. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Altos niveles de motivación entre los trabajadores municipales durante la Copa 2021

Los empleados mostraron altos niveles de motivación tanto extrínseca como intrínseca, y la diferencia entre los dos tipos fue solo del 6%, lo que no fue estadísticamente significativo, por lo que las dos motivaciones se consideraron iguales.

En motivación, el tipo de motivación intrínseca representa un factor de nivel regular (responsabilidades laborales), lo que significa que los trabajadores de Copa City en 2021 no se sienten lo suficientemente motivados porque no se valoran sus aportes a la organización

La hipótesis general de una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la ciudad de Copa en el año 2021; la conclusión es que se acepta esta hipótesis, evidenciada por indicadores de altos niveles de productividad y niveles de motivación.

5.2 RECOMENDACIONES

La importancia de las responsabilidades laborales se comunica entre los empleados a través de medidas administrativas y gerenciales como una actitud hacia el desarrollo organizacional.

Realizar investigaciones sobre otros factores a intervenir como causantes de la disminución de la satisfacción organizacional, tales como investigaciones sobre clima organizacional y manejo del estrés.

Coordinar actividades de entretenimiento e integración con RRHH o áreas responsables de RRHH para que jueguen un papel motivador y generen productividad laboral.

CAPITULO VII

FUENTES DE INFORMACIÓN

7.1 Bibliografía

Broncano Chancasanampa, L. H. (2013). *Evaluación presupuestal y calidad de vida en el distrito de Mito 2002-2006*. Obtenido de Repositorio-uncp: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1312/Tesis%20Broncano%20-%20Economía%20Posgrado%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cubas Chavarry, K. M., & Haro Aniceto, M. M. (2016). *El presupuesto público y su influencia en la ejecución de obras públicas por administración directa en la municipalidad provincial de san Miguel, departamento de Cajamarca, año 2015*. Obtenido de Repositorio-upao: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2348/1/RE_CONT_KATIA.CUBAS_MELISSA.HARO_EL.PRESUPUESTO.PUBLICO.Y.SU.INFLUENCIA.EN.LA.EJECUCION.DE.OBRAS_DATOS.pdf

Estrada Cuno, S. (2019). *Gestión municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013-2016*. Obtenido de Repositorio-unsaac: http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4093/253T20191020_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales Arcaya, C. A., & Acosta Valdiviezo, Y. A. (2017). *Contribución de los proyectos priorizados en los talleres de presupuesto participativo de los años 2013-2014 en el desarrollo de la provincia de Zarumilla*. Obtenido de Repositorio-untumbes:

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/90/TESIS+-+GONZALEZ+Y+ACOSTA.pdf;jsessionid=96B67F8D002697AED2168E47338DBF52?sequence=1>

Huaycuchi Osorio, R. S., & Perez Suasnabar, L. F. (2015). *Evaluación Presupuestal y calidad de vida en el distrito de Janjaillo 2011-2013*. Obtenido de Repositorio-uncp:

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3306/Huaycuchi%20Osorio-Perez%20Suasnabar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ignacio Díaz, P. (2011). *El presupuesto participativo en la gestión local: El caso del municipio de Maipú en la Provincia de Mendoza (Argentina)*. Obtenido de bdigital-uncu: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5970/tesis-grado-pablo-diaz.pdf

MEF. (2018). *Cierre del Presupuesto de los gobiernos locales para el año fiscal 2017 - PIA*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/estadistic/documentos/2017/10Pia_L.PDF

Municipalidad Provincial de Huaura. (2019). *Presupuesto participativo 2019*.

Obtenido de [http://www.munihuacho.gob.pe/portal/index.php /municipalidad /organizacion/presupuesto-participativo/presupuesto-participativo-2019](http://www.munihuacho.gob.pe/portal/index.php/municipalidad/organizacion/presupuesto-participativo/presupuesto-participativo-2019)

Payano Negrón, C. A. (2018). *Gestión del presupuesto por resultados y su relación*

con la calidad del gasto público en la unidad ejecutora 004: Marina de Guerra del

Perú. Obtenido de Repositorio.urp.edu: [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1593/Tesis%20Carlos%20Payano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[/handle /URP/1593/Tesis%20Carlos%20Payano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1593/Tesis%20Carlos%20Payano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Prieto Hormaza, M. I. (2012). *Influencia de la gestión del presupuesto por resultados*

en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú 2006-2010. Obtenido de

Repositoriousmp.edu:

[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/586/3/prieto_mi.](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/586/3/prieto_mi.pdf)

[pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/586/3/prieto_mi.pdf)

Zamata Itusaca, E. (2018). *Ejecución de la gestión financiera y presupuestal de la*

municipalidad provincial de carabaya-macusani, región Puno-Periodo 2017.

Obtenido de Repositorio-uladech: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2948/GESTION_FINANCIERA_PRESUPUESTAL_EFICACIA_EFICIENCIA_MUNICIPALIDAD_ZAMATA_ITUSACA_ELVIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=)

[/handle/123456789/2948/GESTION_FINANCIERA_PRESUPUESTAL_EFIC](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2948/GESTION_FINANCIERA_PRESUPUESTAL_EFICACIA_EFICIENCIA_MUNICIPALIDAD_ZAMATA_ITUSACA_ELVIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=)

[ACIA_EFICIENCIA_MUNICIPALIDAD_ZAMATA_ITUSACA_ELVIANA.p](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2948/GESTION_FINANCIERA_PRESUPUESTAL_EFICACIA_EFICIENCIA_MUNICIPALIDAD_ZAMATA_ITUSACA_ELVIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=)

[df?sequence=1&isAllowed=](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2948/GESTION_FINANCIERA_PRESUPUESTAL_EFICACIA_EFICIENCIA_MUNICIPALIDAD_ZAMATA_ITUSACA_ELVIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=)

ANEXOS

Tabla 1

TABLA N° 01
Motivación Laboral

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
RESULTADO TOTAL	73%

Tabla 2

TABLA N° 02
Motivación Extrínseca e Intrínseca

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
Motivación Extrínseca	69%
Motivación Intrínseca	75%

Tabla 3

TABLA N° 03
Motivación Intrínseca

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
DESARROLLO PROFESIONAL	65
SATISFACCIÓN PERSONAL	83
AUTORREALIZACIÓN	81
RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO	67
TOTAL	74

Tabla 4

I

TABLA N° 04
Motivación Extrínseca

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES	68
POLITICAS Y DIRECCION	74
CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES	62
OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	66
TOTAL	68

Tabla 5

TABLA N° 05
Satisfacción Laboral

MOTIVACIÓN	RESULTADO (%)
RESULTADO TOTAL	120

ANEXO 01

Tabla 6

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (CML)

El siguiente cuestionario usted encontrará preguntas de cómo se siente y piensa usted ante diferentes situaciones del trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas. Todas las respuestas son válidas ya que reflejarían su forma de ser y pensar en el ámbito laboral.

El éxito de los resultados depende de su sinceridad al contestar. No se detenga mucho pensando en la respuesta. escoja la opinión que mejor se acomode a su forma de pensar teniendo en cuenta la siguiente escala:

SI	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
NU	Nunca	1

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	¿La remuneración que percibe Ud. responde al trabajo realizado?					
2	¿Me gusta tener un jefe que esté pendiente de mi trabajo para que reconozca mis logros?					
3	¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?					
4	¿Me gustaría Alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría?					
5	¿El trabajo que realiza, me proporciona oportunidades de crecimiento profesional?					
6	¿Busco mantener buenas relaciones con mis compañeros de trabajo porque está me hace sentir bien?					
7	¿Solo trabajo en aquello que me ofrece la oportunidad de adquirir nuevas habilidades?					
8	¿Para mí es de vital importancia poder integrar a otras personas en el trabajo?					
9	¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?					
10	¿Cree que su jefe tiene buenas relaciones laborales con usted?					
11	¿Considera Ud. que la dotación de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?					
12	¿No me interesan las empresas donde no se pueda ascender en la jerarquía de cargos?					
13	¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?					
14	¿Cree que su trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta?					
15	¿Cree que su trabajo actual es interesante?					
16	¿Considero que estoy siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeño?					
17	¿Mi salario lo recibí en la fecha acordada según mi contrato de trabajo?					
18	¿Me hace mucha falta mantener muy buenas relaciones con mis superiores?					
19	¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico?					
20	¿Trabajo para buscar la oportunidad de escalar académicamente?					
21	¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?					
22	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					
23	¿Me molesta el conformismo de los demás?					
24	¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?					
25	¿Estoy claro de quien dirige mi trabajo?					
26	¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño? (3ME)					
27	¿Busco hacer el trabajo de formas diferentes para destacarme?					
28	¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo aunque no tenga la mejor paga?					

29	¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?					
30	¿No me estresa si existen fallas en los proyectos o trabajo que realizo?					
31	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?					
32	¿Recibo un trato justo en mi trabajo?					
33	¿Soy reconocida por mi familia y amigos por la labor que realizo?					
34	¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo aunque no este conforme con la remuneración?					
35	¿Me gusta tener nuevos retos profesionales?					
36	¿Considera Ud. que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?					
37	¿Prefiero trabajar con otras personas que trabajar a solas?					
38	¿Lo que busco en el trabajo es divertirme y disfrutar de lo que hago?					
39	¿Considera Ud. que la aceptación recibida por su institución es importante para el desempeño de sus funciones?					
40	¿Quiero ser mejor en el trabajo que todos los demás?					
41	¿No me gusta trabajar donde hay normas muy estrictas y rigurosas?					
42	¿Solo busco el trabajo donde pueda demostrar mis habilidades?					
43	¿Para mí es importante hacer lo que me gusta cuando trabajo con la condición de que se me pague lo justo?					

ANEXO 02

Tabla 7

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL SL / SPC

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista. Hay cinco respuestas por cada frase.

TA	Totalmente de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
ID	Indeciso	3
EA	En desacuerdo	2
TD	Totalmente en desacuerdo	1

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano. Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					