



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras**

**Escuela Profesional de Economía y Finanzas**

**La concordancia entre la estimulación y la productividad de los trabajadores de la  
Municipalidad de Chancay 2023**

**Tesis**

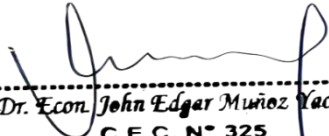
**Para optar el Título Profesional de Economista**

**Autora**

**Shirley Raymundo Flores**

**Asesor**

**Dr. Econ. John Edgar Muñoz Yactayo**

  
-----  
*Dr. Econ. John Edgar Muñoz Yactayo*  
C.E.C. N° 325

**Huacho – Perú**

**2026**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# **UNIVERSIDAD NACIONAL**

**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**LICENCIADA**

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y FINANZAS**

## **METADATOS**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Raymundo Flores Shirley	75455547	06/04/2026
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Econ. John Edgar Muñoz Yactayo	15758730	<a href="https://orcid.org/0009-0002-9664-062">https://orcid.org/0009-0002-9664-062</a>
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADO – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA – DOCTORADO:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Mtro. Econ. Pablo Cesar Cadenas Calderon	15850223	<a href="https://orcid.org/0000-0002-7488-967X">https://orcid.org/0000-0002-7488-967X</a>
Mtro. Econ. Antonio Josué Collantes Saavedra	43789244	<a href="https://orcid.org/0000-0001-6712-9376">https://orcid.org/0000-0001-6712-9376</a>
Mtra. Niria Carmen Romero Panana	15600220	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7536-2709">https://orcid.org/0000-0001-7536-2709</a>

# SHIRLEY RAYMUNDO FLORES 2026-022542

## LA CONCORDANCIA ENTRE LA ESTIMULACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPAL...

- Unidad de Investigación FCECYF-Pregrado 2026
- UNIDAD DE INVESTIGACION DE LA FCECYF-2026
- Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::1:3511478231

Fecha de entrega  
19 mar 2026, 10:31 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
19 mar 2026, 10:43 a.m. GMT-5

Nombre del archivo  
TESIS\_-\_SHIRLEY\_RAYMUNDO\_FLORES.docx

Tamaño del archivo  
1.7 MB

66 páginas  
10.778 palabras  
61.819 caracteres

## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por acompañarme siempre, darme fuerzas en los momentos difíciles y guiar cada paso de mi vida. A mi familia, por su amor incondicional, su apoyo constante y la confianza que siempre depositaron en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco profundamente a Dios por darme la vida, la salud, la fortaleza y la sabiduría necesaria para culminar este trabajo. A mi familia, por su apoyo incondicional, su comprensión y el aliento constante que me brindaron en cada etapa de este proceso. De igual manera, expreso mi sincero agradecimiento a mis docentes y a todas las personas que, con sus orientaciones, enseñanzas y apoyo, contribuyeron al desarrollo de esta investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	ix
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.....	15
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.3.1 OBJETIVO PRINCIPAL.....	15
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5 DELIMITACIÓN DE ESTUDIO.....	16
CAPITULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.2 BASES TEÓRICAS.....	21
2.3 BASES FILOSÓFICAS.....	40
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	42
2.5 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	47
2.5.1 HIPÓTESIS PRINCIPAL.....	47
2.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	47
2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	48
3.1 DISEÑO METODOLÓGICO.....	49
3.1.1 Tipo de investigación.....	49
3.1.2 Nivel de la investigación.....	49
<b>3.1.3. Diseño de la investigación.....</b>	<b>50</b>

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	51
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	51
3.3.1 TÉCNICAS A EMPLEAR .....	51
3.3.2 DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS .....	51
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	52
4.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	53
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>58</b>
<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>58</b>
<b>5.1 Discusión.....</b>	<b>58</b>
CAPITULO VI.....	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
<b>6.1. Conclusiones.....</b>	<b>60</b>
<b>6.2. Recomendaciones.....</b>	<b>61</b>
CAPITULO VII.....	62
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Determinantes del desempeño laboral. ....	25
Figura N° 2 El proceso motivacional: modelo general.....	28
Figura N° 3 Jerarquía de necesidades de Maslow relacionada con el trabajo .....	30
Figura N° 4 Comparación gráfica de las cuatro teorías de contenido de la motivación. 35	
Figura N° 5 Resultado Global de la Estimulación Laboral.....	53
Figura N° 6 Motivación Extrínseca e intrínseca .....	54
Figura N° 7 Motivación Intrínseca .....	55
Figura N° 8 Motivación Extrínseca .....	56
Figura N° 9 Productividad .....	57

## RESUMEN

Este estudio ha tenido como propósito analizar el vínculo entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad de Chancay 2023. Para ello, se consideró la motivación laboral como un elemento clave en el desempeño de los colaboradores, estudiándola a partir de sus dimensiones intrínseca y extrínseca.

La investigación se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, trabajo de campo y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo integrada por 138 trabajadores, mientras que la muestra quedó integrada por 82 colaboradores, en donde se les aplicó un cuestionario para recoger la información.

Los hallazgos mostraron que los trabajadores presentaban un nivel alto de motivación laboral, destacando más la motivación intrínseca que la extrínseca. Respecto a la productividad, esta alcanzó un nivel regular. Finalmente, se comprobó que ambas variables guardan una relación significativa, lo que evidencia la necesidad de promover estrategias institucionales orientadas a mejorar el desempeño eficiente de los trabajadores.

**Palabras clave:** productividad laboral, motivación, motivación extrínseca, motivación intrínseca.

## **ABSTRACT**

This research aimed to analyze the link between motivation and productivity among employees of the Municipality of Chancay in 2023. To this end, job motivation was considered a key element of employee performance and studied according to its intrinsic and extrinsic dimensions.

The study was conducted using a quantitative, descriptive, and field-based approach, with a non-experimental cross-sectional design. The target population consisted of 138 employees, while the sample comprised 82 employees, who were administered a questionnaire for data collection.

The results showed that employees exhibited a high level of job motivation, with intrinsic motivation being more pronounced than extrinsic motivation. Productivity, on the other hand, reached a moderate level. Finally, it was found that the two variables were significantly correlated, highlighting the need to promote institutional strategies aimed at improving employee performance.

**Keywords:** motivation, productivity at work, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la gestión del talento humano ocupa un lugar fundamental en el cumplimiento de los objetivos institucionales, sobre todo en las entidades públicas, donde el desempeño de los trabajadores influye de manera directa en las condiciones de calidad de los servicios y de la atención que recibe la población. Dentro de este marco, la motivación laboral cobra una importancia especial, ya que influye en el compromiso, la eficiencia y el cumplimiento adecuado de las funciones. En ese sentido, distintos autores coinciden en que un trabajador motivado realiza sus labores con mayor disposición, responsabilidad e identificación con la organización, lo que termina reflejándose de manera positiva en su productividad.

Por otro lado, la productividad se entiende como la capacidad de obtener resultados eficientes a partir del uso adecuado de los recursos disponibles. Su relevancia radica en que permite valorar el desempeño de los trabajadores y el aporte que estos realizan al logro de las metas institucionales. Por ello, la relación entre motivación y productividad ha despertado interés en diversos estudios, ya que incentivar de manera adecuada al personal puede generar mejores resultados laborales y, al mismo tiempo, fortalecer el desarrollo de la organización.

Por último, esta investigación se sustenta en su aporte al conocimiento sobre la motivación laboral como un factor vinculado a la productividad. Asimismo, permite reconocer la importancia de implementar estrategias orientadas a mejorar el clima laboral, promover el bienestar de los trabajadores y fortalecer el desempeño institucional. De esta forma, la información recogida a partir de los resultados puede ayudar en el proceso de toma de decisiones y la formulación de acciones que impulsen una gestión municipal más eficiente.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En las organizaciones actuales, la motivación laboral se ha vuelto un aspecto esencial para que los trabajadores desempeñen sus funciones de manera eficiente y para que las instituciones puedan alcanzar sus objetivos. En el caso de las entidades públicas, su importancia es aún mayor, ya que la calidad del servicio que recibe la ciudadanía está estrechamente vinculada con el compromiso, la disposición y la productividad del personal. En esa línea, Robbins y Judge (2013) señalan que la motivación influye en la intensidad, la dirección y la permanencia del esfuerzo que una persona realiza para alcanzar una meta, lo que permite entender que un trabajador motivado suele actuar con mayor responsabilidad y dedicación.

De otro lado, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) sostienen que el comportamiento en el trabajo está condicionado tanto por factores motivacionales como por factores higiénicos. Entre los primeros destacan el reconocimiento, el logro y la posibilidad de crecimiento personal; mientras que entre los segundos se encuentran las condiciones laborales, la remuneración y la supervisión. Desde esta mirada, cuando una organización no fortalece adecuadamente estos elementos, pueden aparecer señales de desinterés, menor compromiso institucional y un descenso en el rendimiento del trabajador.

Por su parte, Maslow (1943) explica que las personas actúan impulsadas por la satisfacción de distintas necesidades, desde las más elementales hasta aquellas vinculadas con la autorrealización. Llevado al ámbito laboral, esto implica que los trabajadores no solo esperan recibir una remuneración, sino también estabilidad, reconocimiento, sentido

de pertenencia y oportunidades para desarrollarse. Por ello, cuando estas necesidades no son atendidas dentro de una institución, la motivación tiende a disminuir y, como consecuencia, la productividad puede verse afectada.

En relación con la productividad, Drucker (1954) indica que no debe entenderse solo como hacer más tareas en menos tiempo, sino como la capacidad de obtener resultados eficaces a través del aprovechamiento adecuado de los recursos humanos y organizacionales. En el sector público, esta idea cobra especial importancia, porque una baja productividad no solo perjudica el cumplimiento de los objetivos internos, sino también la eficiencia del servicio que recibe la población. Bajo esta perspectiva, la gestión del talento humano se convierte en un factor estratégico para optimizar el funcionamiento institucional.

En la Municipalidad de Chancay, al igual que en muchas instituciones públicas, la problemática podría estar vinculada a ciertas limitaciones en la motivación del personal, originadas por factores internos y externos que influyen en su desempeño cotidiano. Entre ellos se pueden mencionar la falta de reconocimiento al esfuerzo realizado, las escasas oportunidades de desarrollo, el débil fortalecimiento del clima laboral y las limitaciones en los incentivos institucionales. Esta situación podría reflejarse en la productividad de los trabajadores, evidenciándose en un cumplimiento regular de sus funciones, en la calidad del trabajo y en la eficiencia institucional.

Ante esta realidad, surge la necesidad de analizar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chancay durante el año 2023, con la finalidad de obtener evidencia que permita comprender de qué manera los factores motivacionales inciden en el desempeño laboral. Así, la investigación busca

aportar información relevante que sirva de base para diseñar estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano y a la mejora del desempeño institucional.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre la concordancia entre la estimulación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay, período 2023?

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la concordancia entre la estimulación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.
- Determinar la relación entre la motivación intrínseca la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Con el paso del tiempo, la productividad se ha consolidado como uno de los elementos más relevantes en las organizaciones, considerada como la obtención de metas usando pocos recursos para generar productos o servicios en menor o igual tiempo, que usando muchos de ellos.

La estimulación en los trabajadores genera una gran necesidad de estudiar la implementación de estrategias que generen a lo largo una motivación empresarial tanto interna como externa, fortaleciendo el talento humano para obtener resultados de productividad laboral. Cuando el colaborador se encuentra motivado, realiza su labor diaria no impulsado desde la obligación sino desde la voluntad propia y ésta es una fuerza que puede mover al equipo de trabajo a generar resultados distintos.

#### **1.5 DELIMITACIÓN DE ESTUDIO**

El estudio se llevó a cabo en la Municipalidad de Chancay durante el año 2023.

La propuesta de esta investigación estuvo orientada a reunir e integrar conceptos y definiciones teóricas vinculadas con la motivación y la productividad, a fin de desarrollarlas en sus distintas etapas y dimensiones.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Gómez (2020), su investigación adquiere relevancia porque busca demostrar la importancia de que los empleadores cuenten con la capacidad y la disposición de generar condiciones que favorezcan la motivación de sus colaboradores, ya que ello puede reflejarse posteriormente en un mayor nivel de productividad. Asimismo, resulta necesario comprender que el bienestar y la motivación no dependen únicamente de una remuneración económica elevada, sino también de otros factores igualmente importantes, como el clima laboral, las oportunidades de crecimiento, el liderazgo y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Bedoya (2022), la productividad laboral y el talento humano son elementos esenciales dentro de toda organización. Por ello, resulta necesario poner en marcha estrategias que contribuyan a mejorar la productividad organizacional a partir del fortalecimiento del talento humano, siendo la motivación una de las más importantes. En ese sentido, el presente artículo de revisión bibliográfica tuvo como propósito principal respaldar la motivación del talento humano como una estrategia empresarial orientada a incrementar el incremento de la productividad en las organizaciones colombianas. Para ello, se plantearon dos objetivos específicos: identificar las estrategias de motivación y describir cuáles de ellas influyen en la productividad laboral.

Segovia (2024), señala que, en la actualidad, los comercios se desenvuelven en un entorno marcado por los desafíos de un mundo globalizado y tecnológicamente

avanzado, lo que los obliga a gestionar estrategias orientadas a incrementar su productividad y alcanzar el mayor rendimiento económico posible. En el caso del cantón La Troncal, se identifica una desventaja frente a las grandes empresas, debido a su baja competitividad, asociada a una productividad frágil. Ante ello, se evidenció una problemática vinculada a la deficiente gestión de sus líderes, lo que genera efectos negativos como perjuicios para la empresa y dificultades para cumplir los objetivos propuestos. Frente a esta situación, se planteó la implementación de un modelo de acción basado en el liderazgo transformacional, con el propósito de elevar los niveles de productividad. Para desarrollar la investigación, cuyo objetivo principal fue determinar el impacto del liderazgo transformacional en la productividad del sector comercial, se utilizaron diversos métodos de estudio. La población estuvo conformada por 54 negocios del sector, tomados como referencia para evaluar dicho tipo de liderazgo. Asimismo, se aplicó una encuesta con escala de Likert, cuyos resultados fueron procesados mediante un programa estadístico. La confiabilidad del instrumento fue validada a través del Alfa de Cronbach, alcanzando un índice de 0.914. Finalmente, también se elaboró un plan de mejora dirigido a los negocios del cantón, orientado a fortalecer el liderazgo en los emprendimientos mediante capacitaciones formativas y administrativas que promuevan el liderazgo transformacional en los distintos negocios.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Herrera (2018), se desarrolló en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, esta investigación buscó establecer en qué medida la satisfacción laboral guarda relación con la productividad de los trabajadores de dicha municipalidad.. El estudio abordó dimensiones como las condiciones de trabajo, el reconocimiento, los beneficios

laborales, las relaciones sociales, el desarrollo el desarrollo personal y la relación con la autoridad, concluyéndose que la satisfacción laboral mantiene una relación con la productividad del personal municipal. Este antecedente es relevante porque pone en evidencia que los factores vinculados al bienestar y la motivación del trabajador influyen en su desempeño dentro de una entidad pública municipal.

Bacalla et al. (2023), en su investigación tuvo como finalidad analizar el vínculo entre la productividad laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza. Para ello, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, buscando identificar la posible asociación entre ambas variables mediante la aplicación del estadístico chi cuadrado de Pearson. Los resultados evidenciaron que la motivación laboral alcanzó un nivel muy favorable, con un 46.80 %, mientras que la productividad laboral se ubicó en un nivel medio, representado por un 29.80 %. A partir de ello, se concluyó que se evidencia una relación positiva muy fuerte entre la motivación y la productividad laboral., evidenciándose una correlación significativa de 0.993. Asimismo, se menciona que los niveles de eficiencia y motivación laboral encontrados se ubican entre rangos medios y bajos, lo que repercute directamente en el rendimiento de los trabajadores.

Moreno (2023), en su estudio que tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima. Para ello, se desarrolló un estudio de tipo básico, con nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por los trabajadores de dicha municipalidad, mientras que la muestra quedó integrada por 69 colaboradores. Para la recolección de datos se aplicaron

dos cuestionarios elaborados por el investigador: uno destinado a medir la motivación, estructurado en dos dimensiones y 12 ítems, y otro orientado a evaluar la productividad laboral, organizado en cuatro dimensiones y también con 12 ítems. Ambos instrumentos fueron sometidos al juicio de tres expertos, quienes emitieron una opinión favorable respecto a su aplicabilidad. Asimismo, la confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose un nivel alto de confiabilidad. Los resultados se analizaron mediante el estadígrafo Rho de Spearman, permitiendo confirmar la hipótesis de investigación. En consecuencia, se concluyó que se determinó una correlación positiva y alta entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima.

Grandez & Del Castillo (2023) La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de dicha entidad. Se trató de un estudio básico, de corte transversal y con diseño no experimental, en el que participaron 80 trabajadores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que el 51,3 % de los trabajadores percibía una motivación deficiente, mientras que el 50 % consideraba que la productividad era baja. Asimismo, se concluyó que existía una correlación positiva fuerte entre ambas variables ( $\rho = 0,875$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Este estudio constituye un antecedente directo para la presente investigación, puesto que demuestra de forma empírica que la motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad en trabajadores municipales peruanos.

Balladares (2022), buscan la importancia el papel que cumplen las municipalidades distritales en el desarrollo y la economía de sus localidades y del país,

resulta fundamental fortalecer el cumplimiento de su misión y visión institucional. Para ello, es necesario contar con personal capacitado, comprometido y motivado. En ese marco, la investigación se orientó a estudiar la motivación laboral y la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, ubicada en el departamento de Tumbes. El objetivo del estudio fue determinar de qué manera la motivación influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, durante el año 2021. La población y la muestra estuvieron integradas por 40 trabajadores, cuya información fue proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos de la municipalidad, de acuerdo con el archivo correspondiente al año 2021. Para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta y, como instrumento, se aplicó un cuestionario medido con la escala de Likert. Finalmente, para el proceso y análisis de los datos se usó un procedimiento estadístico, organizando los resultados mediante gráficos e ilustraciones, los cuales fueron interpretados de manera correspondiente en el desarrollo del proyecto. El resultado más relevante mostró que existe una asociación positiva y significativa entre las variables estudiadas.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

Chiavenato (2010) señala que la motivación es uno de los conceptos más vinculados con la visión microscópica del comportamiento organizacional. Sin embargo, a pesar de su importancia, no resulta sencillo definirla en pocas palabras, ya que no existe un consenso absoluto sobre su significado, lo que también dificulta su aplicación en el trabajo cotidiano de las organizaciones. Entre los términos más asociados a la motivación se encuentran las necesidades, deseos, metas, impulsos, razones, propósitos y alicientes. En esa misma línea, algunos investigadores dirigen su atención a los elementos

particulares que influyen en la conducta de las personas y las orientan al logro de ciertas metas.

Otros autores sostienen que la motivación no solo implica inducir, impulsar, mantener y orientar la conducta, sino también comprender la respuesta que esta genera. En realidad, cada investigador suele dar mayor importancia a determinados factores para fundamentar su postura. A partir de ello, nuestras conclusiones preliminares sobre la motivación pueden resumirse de la siguiente manera.

Constituye un proceso fundamental dentro de la psicología, ya que representa uno de los factores más importantes para comprender la conducta humana, al igual que la percepción, la actitud, la personalidad y el aprendizaje. Además, se relaciona e interactúa con otros procesos psicológicos y con el entorno que influye en la persona.

Al igual que los procesos cognitivos, la motivación no puede observarse directamente de manera directa; por ello, se entiende como una estructura hipotética que permite explicar el comportamiento humano. En ese sentido, también puede definirse como un proceso vinculado a la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta orientada al logro de objetivos específicos. Por ello, se puede afirmar que la motivación depende de:

1. La dirección se refiere al rumbo que siguen las acciones. En ese sentido, los esfuerzos deben orientarse al logro de metas previamente establecidas por la gerencia. Estas metas pueden ser de carácter organizacional, cuando son definidas por la institución, o personales, cuando responden a los intereses y aspiraciones del individuo.
2. La intensidad está relacionada con el nivel de esfuerzo que una persona aplica para alcanzar un determinado objetivo. Sin embargo, ese esfuerzo no siempre

se traduce en resultados de calidad, ya que puede existir una diferencia entre lo que se hace y la meta que realmente se busca alcanzar.

3. La persistencia está relacionada con el tiempo en que una persona sostiene sus esfuerzos para lograr una meta. En general, las personas motivadas suelen continuar con sus acciones de manera constante hasta lograr plenamente sus objetivos.

Robbins (2013) define la motivación señalando que está compuesta por 03 elementos fundamentales: intensidad, dirección y persistencia. La intensidad está vinculada al nivel de esfuerzo que una persona está dispuesta a realizar, siendo este uno de los aspectos más importantes al hablar de motivación. No obstante, un alto nivel de esfuerzo no siempre garantiza un buen desempeño laboral, a menos que dicho esfuerzo esté orientado de manera adecuada hacia los objetivos de la organización. Por ello, no solo importa la intensidad, sino también la calidad y el sentido del esfuerzo realizado.

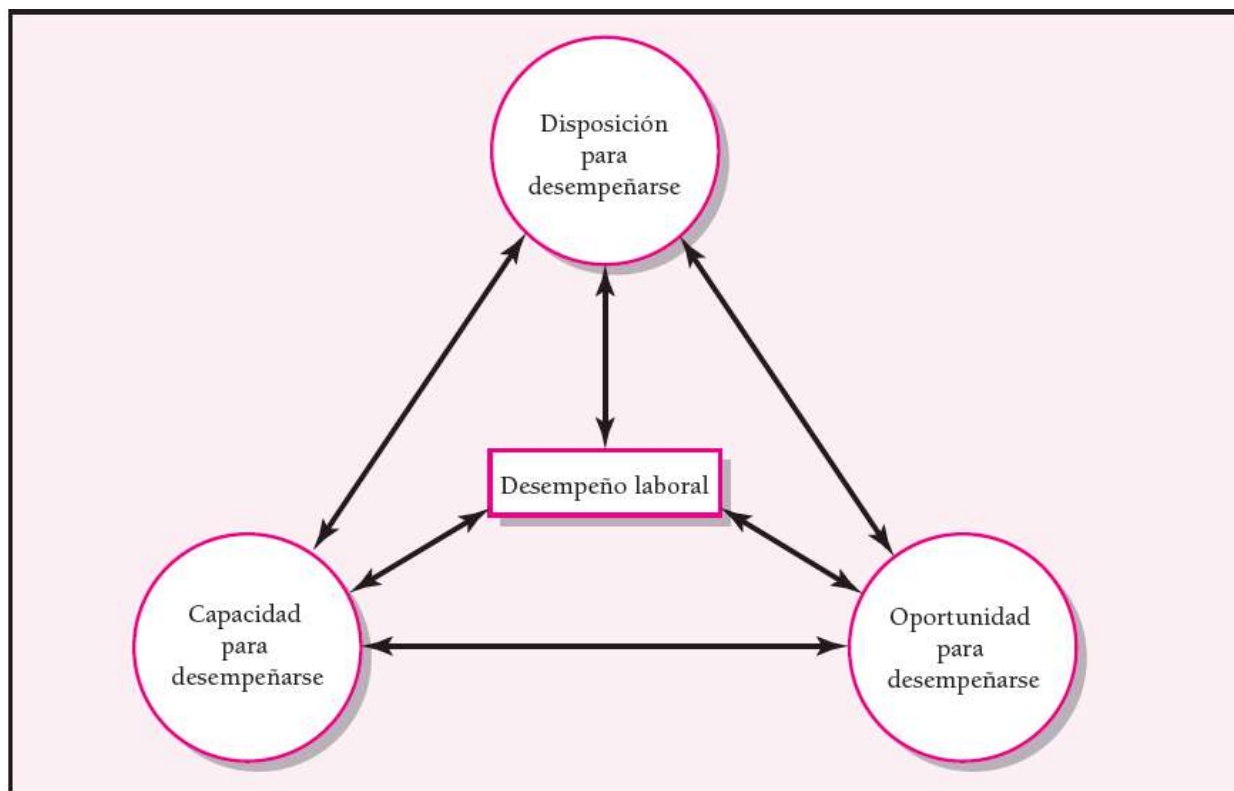
En cuanto a la dirección, esta implica que los esfuerzos de la persona deben encaminarse hacia metas que contribuyan al beneficio de la entidad. Finalmente, la persistencia hace referencia al tiempo durante el cual una persona es capaz de mantener ese esfuerzo. En ese sentido, los trabajadores motivados suelen sostener sus acciones el tiempo necesario hasta alcanzar sus objetivos.

Ivancevich (2006) también vincula la motivación con el desempeño laboral, señalando que este no depende únicamente de la voluntad de la persona para trabajar, sino también de su capacidad y de las oportunidades que tiene para desempeñarse adecuadamente. Desde esta perspectiva, la capacidad de desempeño está asociada a las

habilidades, conocimientos, experiencia y competencias que posee el trabajador para realizar sus funciones.

En ese sentido, no es posible alcanzar un buen nivel de desempeño no puede alcanzarse si el personal no tiene claro qué debe hacer ni de qué manera hacerlo. Del mismo modo, el rendimiento también puede verse limitado por las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, como la falta de equipos adecuados, tecnología obsoleta o procesos poco eficientes. Sin embargo, no siempre estas deficiencias se explican solo por los recursos materiales, sino también por una inadecuada toma de decisiones y por actitudes desactualizadas dentro de la organización. Por ello, Ivancevich resalta que el desempeño laboral surge como resultado de la interacción entre la motivación, la capacidad y las oportunidades de ejecución.

El tercer factor, la disposición, está relacionado con la actitud y la voluntad que tiene una persona para esforzarse y desempeñarse adecuadamente en su trabajo. En ese sentido, la combinación de oportunidad y habilidad no será suficiente para alcanzar un alto nivel de desempeño si no existe también un grado adecuado de motivación o interés por ejecutar las labores.



*Figura N° 1 Determinantes del desempeño laboral.*

Los mismos autores señalan que la motivación puede comprenderse a partir de tres elementos fundamentales: persistencia, dirección e intensidad.

La dirección se relaciona con la elección que realiza una persona cuando tiene varias alternativas de acción. Por ejemplo, si un trabajador debe elaborar un informe solicitado por la gerencia, puede decidir enfocar su esfuerzo en cumplir con esa tarea o, por el contrario, dedicar su tiempo a otra actividad ajena a sus funciones. En ambos casos existe motivación, pero la diferencia está en hacia dónde se orienta. Si elige desarrollar el informe, su motivación estará alineada con los objetivos de la organización; si opta por otra actividad, seguirá existiendo motivación, aunque no dirigida al cumplimiento de las necesidades institucionales.

El componente de intensidad motivacional se refiere a la fuerza o nivel de esfuerzo que una persona imprime a su conducta una vez que ya ha elegido una dirección determinada. Retomando el ejemplo anterior, un trabajador puede decidir correctamente elaborar el informe solicitado, pero hacerlo con poco empeño. En ese sentido, la intensidad puede entenderse como sinónimo de esfuerzo.

Así, dos personas pueden orientar sus acciones hacia un mismo objetivo, pero una obtener mejores resultados porque se esfuerza más que la otra. Por ello, la intensidad suele utilizarse para describir el grado de entrega o empeño con el que alguien realiza una actividad.

Finalmente, la persistencia constituye un componente esencial de la motivación. Esta se refiere a la continuidad del comportamiento en el tiempo, es decir, al período durante el cual una persona mantiene su esfuerzo para alcanzar una meta. Algunas personas pueden orientar sus acciones de manera correcta y con alta intensidad, pero solo durante un tiempo breve. Quienes inician una tarea con entusiasmo, pero se agotan rápidamente y no la concluyen, evidencian una falta de este elemento esencial dentro de la conducta motivada.

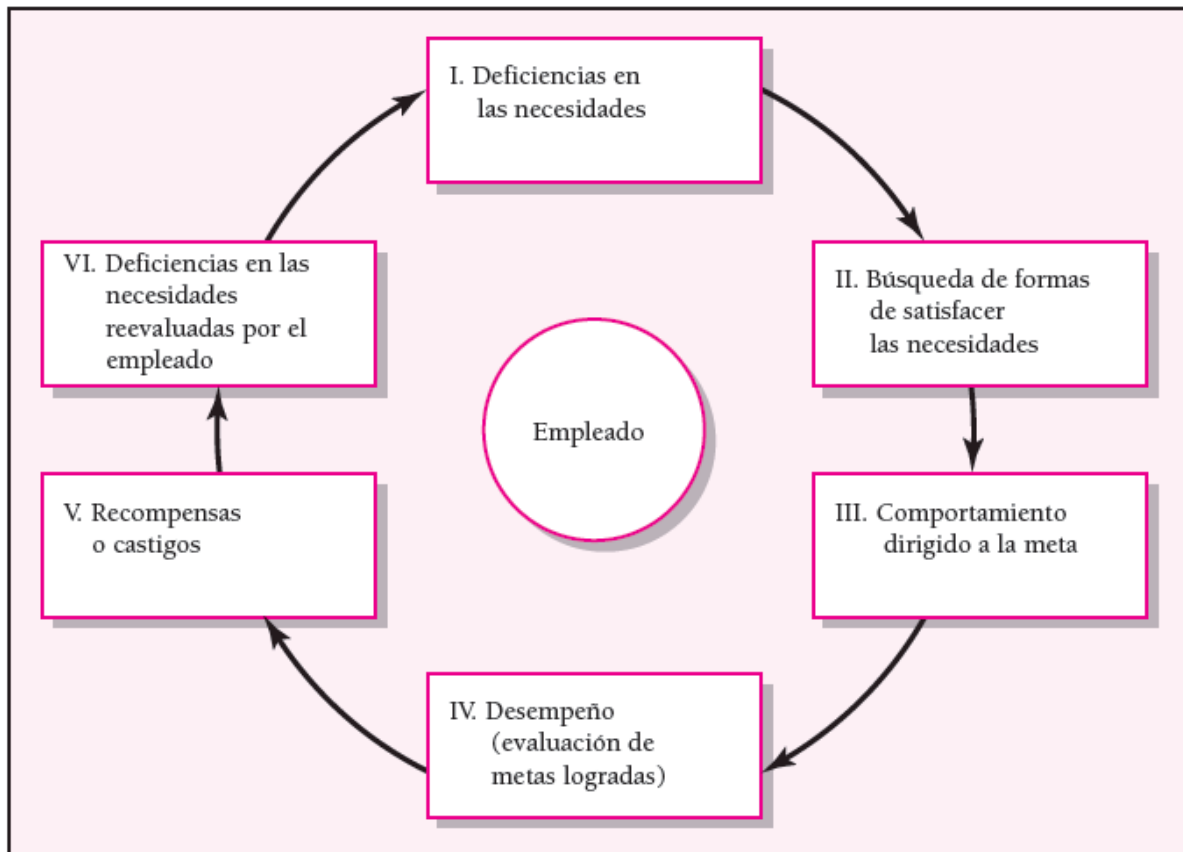
Por ello, el verdadero reto de los directivos no radica únicamente en incrementar la motivación, sino en generar un entorno que permita orientarla adecuadamente, mantenerla con la intensidad necesaria y sostenerla en el tiempo hasta el logro de los objetivos.

Asimismo, Ivancevich (2006) explica que el proceso motivacional, al igual que lo plantean la mayoría de teóricos, está orientado al logro de objetivos. En ese sentido, una meta o resultado que el trabajador desea alcanzar actúa como una fuerza de atracción que

impulsa su conducta. Cuando esa expectativa se cumple, la necesidad que originó el comportamiento puede reducirse o satisfacerse de manera importante.

Del mismo modo, el autor señala que una necesidad representa una carencia que una persona experimenta en un momento determinado. Esta puede ser de naturaleza física, como el deseo de alimentarse; psicológica, como la necesidad de autoestima; o social, como el deseo de relacionarse con otras personas. Por ello, las necesidades son entendidas como estímulos que activan y orientan las respuestas conductuales del individuo.

Por ello, las personas suelen mostrarse más receptivas a los esfuerzos de motivación de los directivos cuando existe una necesidad o carencia por satisfacer. En relación con ello, un estudio realizado con cerca de 4000 trabajadores determinó que la motivación de los colaboradores está influida principalmente por 03 factores relevantes. Entre ellos destacan, en primer lugar, los aspectos vinculados a la tarea, como los horarios de trabajo, las oportunidades para aprender nuevas habilidades y el desarrollo de actividades desafiantes. En segundo lugar, se encuentran los aspectos vinculados al liderazgo, sobre todo cuando el supervisor actúa como un buen motivador, guía al personal y muestra flexibilidad para resolver problemas.



*Figura N° 2 El proceso motivacional: modelo general*

## **TEORÍA SOBRE LA ESTIMULACION O MOTIVACIÓN**

Las teorías más importantes sobre la motivación son:

### **MODELOS BASADOS EN EL CONTENIDO**

Entre las principales teorías de la motivación se encuentran la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría ERC de Alderfer, la teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.

#### **1. Jerarquía de necesidades de Maslow.**

Ivancevich (2006), al respecto, señala que la esencia de la teoría de Maslow radica en que las necesidades se organizan dentro de una jerarquía. En ella, las necesidades de nivel más bajo corresponden a las fisiológicas, mientras

que en el nivel más alto se ubican las de autorrealización. Estas necesidades se definen de la siguiente manera:

- **Fisiológicas:** están relacionadas con necesidades básicas como alimentarse, beber, contar con abrigo y aliviar el dolor.
- **Salud y seguridad:** hacen referencia a la necesidad de protección y de sentirse seguro frente a amenazas o situaciones de riesgo.
- **Pertenencia social y amor:** se vinculan con la necesidad de afecto, amistad, interacción y sentido de pertenencia.
- **Estima:** comprenden la necesidad de sentirse valioso y de recibir reconocimiento por parte de los demás.
- **Autorrealización:** alude a la necesidad de desarrollarse plenamente y alcanzar la satisfacción personal a través del máximo aprovechamiento de las capacidades y habilidades.

La Figura N°03 refleja la disposición jerárquica de la teoría de Maslow, incluyendo en cada uno de sus cinco niveles ejemplos de factores vinculados al trabajo que contribuyen a su satisfacción. Esta teoría sostiene que los individuos procuran atender primero sus necesidades básicas, entre ellas las fisiológicas, antes de enfocarse en necesidades superiores.

Asimismo, otros planteamientos centrales de Maslow resultan importantes para comprender este modelo jerárquico. Uno de ellos es que las necesidades una vez satisfechas dejan de ser un impulso para la persona. Por ejemplo, el dinero deja de motivar cuando el trabajador percibe que la remuneración que recibe es suficiente que recibe es suficiente en relación con el aporte que realiza a la organización.



*Figura N° 3 Jerarquía de necesidades de Maslow relacionada con el trabajo*

## 2. Teoría ERC de Alderfer

Alderfer coincide con Maslow en que las necesidades de las personas se organizan de manera jerárquica. No obstante, su propuesta reduce esta clasificación a solo tres grupos de necesidades.

- Existencia: comprende las necesidades que se satisfacen mediante elementos básicos como la alimentación, el aire, el agua, el salario y las condiciones de trabajo.
- Relación: se refiere a las necesidades que se cubren a través de vínculos sociales e interpersonales significativos.
- Crecimiento: corresponde a la necesidad que impulsa al individuo a desarrollarse, aportando de manera creativa y productiva.

Las tres necesidades que plantea Alderfer (existencia, relación y crecimiento) guardan relación con la propuesta de Maslow. Las necesidades de existencia se parecen a las fisiológicas y de seguridad; las de relación se vinculan con la pertenencia social y el afecto; y las de crecimiento se asocian con la estima y la autorrealización.

Además, Alderfer no solo se diferencia de Maslow por reducir las necesidades a tres grupos, sino también por la manera en que explica cómo reaccionan las personas frente a ellas. Maslow sostenía que primero se debía satisfacer una necesidad para que recién apareciera la del nivel siguiente. En cambio, Alderfer plantea que ese proceso no siempre ocurre de forma lineal, porque también puede haber frustración y retroceso. Es decir, si una persona no logra satisfacer sus necesidades de crecimiento, puede volver a enfocarse en necesidades de relación, e incluso en otras más básicas, como una forma de compensación.

### **3. La teoría de los dos factores de Herzberg**

Herzberg formuló una teoría de contenido conocida como la teoría de los dos factores de la motivación. Estos factores también se identifican como satisfacción e insatisfacción, higiene y motivación, o factores extrínsecos e intrínsecos, según la forma en que se analicen. A partir de su investigación, llegó a dos conclusiones principales. La primera señala que existen ciertas condiciones externas, vinculadas al ambiente de trabajo, cuya ausencia genera insatisfacción en los empleados. Sin embargo, su sola presencia no significa necesariamente que los trabajadores se sientan motivados. Por ello, estos elementos son considerados factores higiénicos o factores de insatisfacción, ya que resultan indispensables para evitar el descontento en el entorno laboral.

En segundo lugar, Herzberg señala que existen condiciones internas, vinculadas al contenido del trabajo, que cuando están presentes despiertan una motivación más fuerte y favorecen un mejor desempeño laboral. En cambio, si estas condiciones no se dan, el trabajo difícilmente resultará satisfactorio. Estos elementos, llamados factores motivadores, están directamente relacionados con la naturaleza de las funciones que realiza la persona y, cuando se fortalecen, generan satisfacción y una motivación propia para realizar el trabajo.

### **4. La teoría de las motivaciones de David McClelland**

McClelland formuló una teoría sobre la motivación, muy vinculada al aprendizaje y a la influencia del entorno cultural. Desde su perspectiva, muchas necesidades no nacen únicamente de la persona, sino que también se adquieren a través de la experiencia y la cultura. Entre las más importantes menciona tres: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder.

McClelland sostenía que, cuando una necesidad se vuelve intensa en una persona, ésta la impulsa a adoptar conductas orientadas a satisfacerla. Por ejemplo, una alta necesidad de logro puede llevar al individuo a plantearse metas desafiantes, esforzarse por alcanzarlas y poner en práctica las capacidades y habilidades necesarias para conseguirlas.

A partir de sus hallazgos, McClelland identificó un conjunto de características que suelen reflejar una alta necesidad de logro. Entre ellas destacan las siguientes:

1. La persona prefiere asumir la responsabilidad en la solución de problemas.
2. Suele plantearse metas alcanzables, pero retadoras, y asumir riesgos de manera calculada.
3. Busca recibir retroalimentación sobre su desempeño para conocer sus resultados y mejorar.

La necesidad de afiliación está relacionada con el deseo de mantener vínculos sociales y compartir con otras personas. Quienes tienen esta necesidad más marcada suelen dar mayor importancia a la calidad de sus relaciones y, por eso, muchas veces priorizan el trato interpersonal antes que el cumplimiento de una tarea.

En cambio, las personas que presentan una alta necesidad de poder se orientan más a obtener influencia, autoridad y capacidad de decisión. Les interesa impactar en los demás, defender sus ideas y, en muchos casos, liderar. Según McClelland, este poder puede manifestarse de dos formas: una negativa, cuando se basa en el dominio y la imposición; y otra positiva, cuando se expresa a través de la persuasión, la inspiración y la capacidad de guiar a otros.

Un aspecto central de la teoría de McClelland es que estas necesidades no son innatas, sino que se aprenden a través de la relación con el entorno. En ese sentido, los comportamientos que reciben recompensa tienden a repetirse con mayor frecuencia, reforzando así la necesidad aprendida.

En términos generales, las cuatro teorías de contenido explican la conducta desde enfoques algo distintos. Ninguna de ellas, por sí sola, es suficiente para explicar completamente la motivación. Sin embargo, a pesar de las críticas que algunas han recibido, es posible reconocer que las personas poseen tanto necesidades innatas como adquiridas, y que diferentes factores del trabajo influyen en su nivel de satisfacción. Por ello, cada teoría aporta a los directivos una comprensión útil sobre el comportamiento y el desempeño de los trabajadores.

La Figura N.º 04 muestra una comparación entre los cuatro modelos. En el caso de McClelland, este autor no considera necesidades de nivel básico. Asimismo, su planteamiento sobre la necesidad de logro y de poder presenta ciertas semejanzas con los factores motivacionales de Herzberg, con las necesidades superiores de Maslow y con la categoría de crecimiento desarrollada por Alderfer, pese a que no son del todo equivalentes.

Entre estas 04 teorías de contenido, una diferencia importante es que McClelland resalta con mayor fuerza las necesidades que se forman socialmente. Por su parte, Maslow plantea una jerarquía de necesidades más estática, Alderfer propone una clasificación más flexible basada en tres tipos de necesidades, y Herzberg centra su análisis en los factores internos y externos presentes en el trabajo.

Cada teoría de contenido busca ofrecer una explicación clara, útil y lo más precisa posible sobre la motivación. Sin embargo, en la práctica, ninguna es perfecta, ya que cada una presenta fortalezas y también ciertas limitaciones que los directivos deben tomar en cuenta, sobre todo en contextos laborales que suelen ser diversos y cambiantes. Por ello, un gerente con experiencia puede encontrar en cada modelo aportes valiosos que le permitan comprender y afrontar distintos problemas o desafíos específicos dentro de la organización.

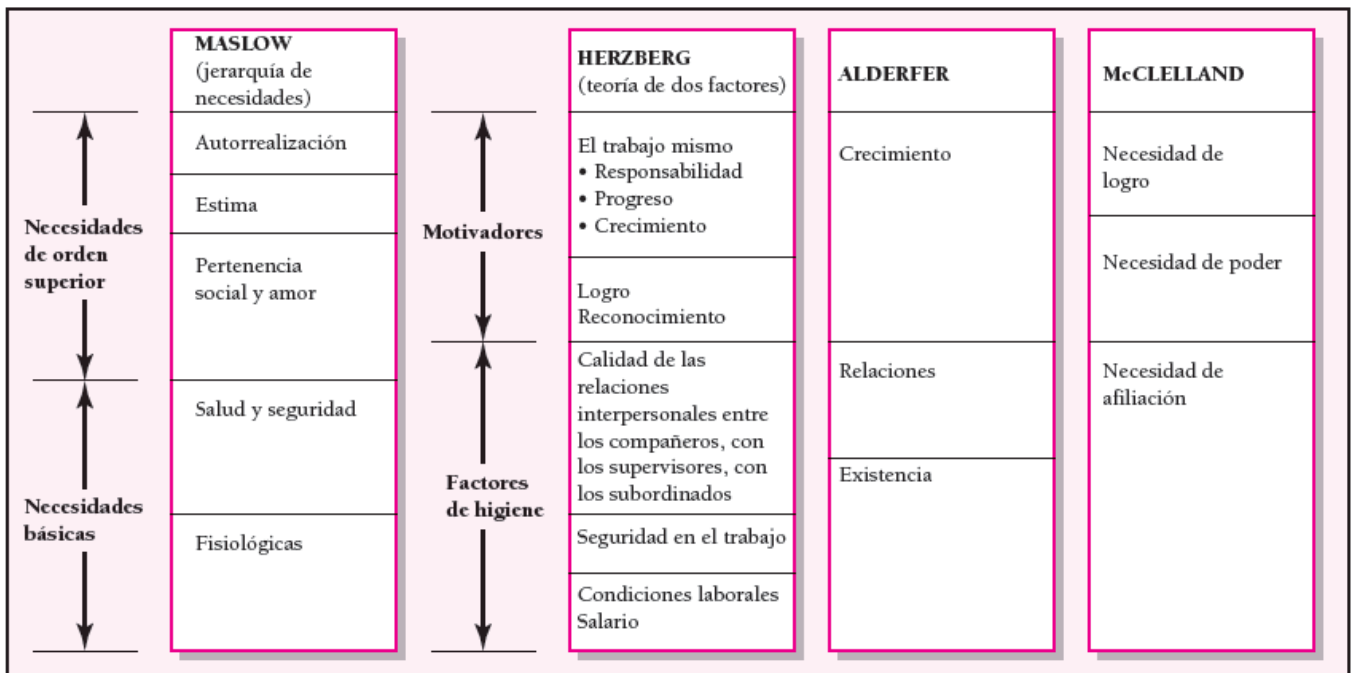


Figura N° 4 Comparación gráfica de las cuatro teorías de contenido de la motivación

## **TEORÍA ORIENTADA AL PROCESO**

Las teorías examinadas explican la conducta de las personas a partir de sus necesidades y motivaciones. En otras palabras, buscan explicar qué es lo que las motiva. Por su parte, las teorías del proceso motivacional tratan de responder cómo se inicia, orienta, mantiene y finalmente se detiene el comportamiento de un individuo. Dentro de este grupo se abordarán tres teorías principales: la de la expectativa, la de la equidad y la del establecimiento de metas.

### **1. Teoría de la expectativa**

La teoría de la expectativa sostiene que los trabajadores estarán más motivados cuando consideren que su esfuerzo les permitirá lograr un buen desempeño y, como consecuencia, alcanzar las recompensas o resultados que desean.

### **2. Teoría de la equidad**

La teoría de la equidad explica cómo la percepción de justicia influye en la motivación de las personas dentro del trabajo. Esto incluye aspectos como el salario, el trato que reciben de sus superiores o las recompensas obtenidas. Su idea central es que los trabajadores suelen comparar el esfuerzo que realizan y los beneficios que reciben con lo que observan en otros que se encuentran en situaciones laborales parecidas. A partir de ello, esta teoría parte de que las personas se sienten motivadas cuando perciben que son tratadas de manera justa dentro de la organización.

### **Los cuatro términos que son importantes en teoría son:**

- 1) Persona: es el individuo que percibe si existe equidad o desigualdad en su situación laboral.
- 2) Comparación con otros: se refiere a cualquier persona o grupo que sirve como referencia para comparar su relación entre esfuerzo y resultados.

- 3) Aportes: son las características personales que el individuo lleva al puesto de trabajo. Pueden ser cualidades desarrolladas con el tiempo, como la experiencia, los conocimientos o las destrezas; pero también características personales propias, como la edad, el sexo o la raza.
- 4) Resultados: son los beneficios que la persona obtiene a partir de su trabajo, como el reconocimiento, las prestaciones o el salario.

### **3. Establecimiento de metas**

Las metas son los objetivos que una persona, un equipo o un grupo pretende alcanzar a través de sus acciones. Para Locke, fijar metas es un proceso mental que permite orientar de manera concreta aquello que se desea lograr. Desde su enfoque, las metas e intenciones conscientes de una persona son factores clave para explicar su comportamiento. En otras palabras, cuando alguien inicia una actividad, como un trabajo o un proyecto, tiende a mantenerse en ella hasta alcanzar el objetivo propuesto.

Además, la teoría del establecimiento de metas resalta la importancia de las metas conscientes para comprender la conducta motivada. Locke sostuvo, y diversas investigaciones respaldaron, que cuando las personas asumen metas más desafiantes de manera consciente, es más probable que alcancen niveles superiores de desempeño.

### **Productividad Laboral**

Harold y Heinz (2004) explican que la productividad se entiende como la relación que existe entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en un periodo determinado, considerando de manera especial la calidad. En ese sentido, la entienden como la relación existente entre la cantidad de bienes y servicios generados y los recursos

empleados para obtenerlos. En el ámbito de la fabricación, la productividad ayuda a conocer qué tan bien están funcionando los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los propios trabajadores.

Cuando se analiza desde la perspectiva del trabajador, la productividad suele asociarse con el rendimiento. Bajo un enfoque sistémico, se considera productivo aquello o aquel que, con una determinada cantidad de recursos y en un tiempo específico, logra obtener la mayor cantidad de resultados posibles. En el caso de las máquinas y equipos, la productividad depende en gran medida de sus características técnicas; sin embargo, en el recurso humano intervienen además diversos factores que pueden influir en ella.

Robbins y Coulter (2005) señalan que la productividad se entiende como la relación entre la cantidad total de bienes producidos y los recursos que se utilizan para obtenerlos. Del mismo modo, indican que este concepto permite evaluar el desempeño de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra dentro del proceso productivo. Sin embargo, también advierten que la productividad no depende únicamente de estos elementos, sino que está influida por el avance de los medios de producción, los cambios tecnológicos y el fortalecimiento de las capacidades del recurso humano.

### **Modelos de Productividad**

Desde la perspectiva de Koontz et al. (2014), se plantean cuatro enfoques o arquetipos de la productividad: dos de carácter descriptivo y dos orientados al procedimiento prescriptivo.

- ✓ **Modelo de desagregación de la productividad organizacional**

Dentro de esta estructura, se presenta el conjunto de dimensiones de la productividad que permiten orientar y controlar el crecimiento esperado, facilitando su organización en distintos enfoques y recursos de gestión.

✓ **Modelo de insumo-producto de la empresa**

De esta manera, la productividad puede entenderse como el resultado de cómo se gestionan y aprovechan determinados insumos dentro del proceso productivo. Este enfoque busca centrar la atención en todas las contribuciones que intervienen en la operación y promover una visión más integral del negocio, en armonía con los beneficios que se esperan alcanzar.

✓ **Modelo de Sutermeister sobre la productividad del trabajador**

Permiten comprender las interrelaciones existentes entre los distintos factores que afectan la productividad de los trabajadores. En ese sentido, se representan como una serie de círculos concéntricos alrededor del rendimiento, donde los más cercanos a la productividad son los que ejercen una influencia más directa, ofreciendo así una visión global de los diversos elementos que intervienen en su desarrollo.

✓ **Modelo innovador de comportamiento de los elementos que influyen en la rentabilidad.**

De acuerdo con este enfoque, la principal idea es que ciertos factores conductuales y especializados influyen de manera constante en la calidad del desempeño. Por ello, estos elementos se analizan en relación con el trabajo y con las características del proceso. Así, este modelo parte del desempeño mismo y, a partir de él, va construyendo una red de relaciones e influencias entre los distintos factores, otorgándoles un nivel de importancia progresivo.

## **Factores para mejorar la Productividad.**

Las pymes, en su esfuerzo constante por crecer y alcanzar el éxito, consideran fundamental encontrar la manera de lograr niveles óptimos de productividad. Del mismo modo, buscan romper con la zona de confort que muchas veces limita sus oportunidades y, a partir de ello, identificar qué incentivos pueden implementar para dar paso a nuevas iniciativas dentro de la organización.

- **Factores externos:** suelen influir de manera importante en el crecimiento económico, la competitividad y el bienestar de la población. Sin embargo, comprender su verdadero impacto no siempre es sencillo, ya que muchas veces resulta difícil identificar con claridad qué factores están detrás de la mejora del bienestar o de la disminución de la eficiencia.
- **Factores internos:** comprenden distintos elementos propios de la organización que, aunque pueden modificarse, no siempre son fáciles de gestionar. Estos pueden agruparse en dos tipos: los factores más tangibles, como las materias primas, la tecnología, los equipos y los materiales; y los factores más intangibles, como la motivación empresarial, la estructura y los métodos organizativos, el estilo de dirección y las formas de trabajo.

## **2.3 BASES FILOSÓFICAS**

Como señala Herzberg Frederick (2003) en sus diferentes publicaciones asociadas a definiciones motivacionales, para entender al autor deberemos considerar los dos factores que se relacionan con la motivación, ya que son aspectos que acrecientan día a día en relación de una persona con el desarrollo de su vida, sucede tanto en la vida personal como en la laboral. La motivación es aquello que nos impulsa y nos mueve a

actuar; por eso, en el trabajo ocurre de la misma manera. Motivar a una persona, en términos generales, significa generar un espacio en el que pueda conseguir sus objetivos con ánimo, empeño y dedicación.

En los trabajadores del sector salud, la motivación incluye tanto los deseos de los que se tiene plena conciencia como aquellos que surgen de forma inconsciente. Desde la psicología, estas teorías explican que existe un nivel primario de motivación, vinculado con la satisfacción de necesidades básicas como respirar, alimentarse o beber, y un nivel secundario, relacionado con necesidades sociales y emocionales, como el logro, el afecto o el reconocimiento.

Además, el profesional de la salud entiende que la motivación es una construcción teórica que se utiliza para explicar cómo se inicia, hacia dónde se orienta, con qué intensidad se manifiesta y cuánto tiempo se mantiene una conducta dirigida a un objetivo. En otras palabras, se trata de una estructura cognitiva que ayuda a comprender mejor el comportamiento humano y a generar nuevos conocimientos sobre este, a partir de la reflexión sobre cómo debería actuar una persona frente a una determinada situación o problema.

Quiroa (2014) señala que, para que una organización pueda gestionar el trabajo con altos niveles de calidad y mejorar su eficiencia, es fundamental que la dirección tome en cuenta los recursos con los que cuenta, especialmente el factor humano. En ese sentido, resulta importante que cada trabajador mantenga una actitud positiva y comprometida, ya que ello influye de manera favorable en el desempeño del conjunto dentro de la organización. Por eso, esta visión también considera el bienestar del personal como un aspecto esencial. Asimismo, el liderazgo debe orientarse al logro del éxito, guiando, capacitando y mostrando a los colaboradores la mejor manera de realizar sus funciones,

pues de lo contrario será difícil fortalecer su desempeño y contribuir a la productividad institucional.

## **2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **Ambiente laboral:**

Es el conjunto de condiciones físicas, sociales y organizativas en las que el trabajador realiza sus labores dentro de una institución.

### **Capacitación:**

Es el proceso mediante el cual se desarrollan y fortalecen los conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores para mejorar su desempeño.

### **Clima laboral:**

Es la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente humano y las condiciones en las que llevan a cabo sus funciones.

### **Clima organizacional:**

Se refiere a la forma en que los trabajadores perciben el entorno interno de la organización, incluyendo el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales.

### **Colaborador:**

Es la persona que trabaja dentro de una organización y aporta al cumplimiento de sus objetivos mediante funciones específicas.

### **Compromiso laboral:**

Es el nivel de identificación, responsabilidad e involucramiento que demuestra el trabajador con su labor y con los objetivos de la institución.

**Comunicación organizacional:**

Es el intercambio de información dentro de la institución que permite coordinar acciones, transmitir indicaciones y fortalecer las relaciones de trabajo.

**Condiciones de trabajo:**

Son las circunstancias materiales, técnicas, administrativas y humanas en las que el trabajador desempeña sus actividades.

**Cultura organizacional:**

Es el conjunto de valores, normas, creencias y prácticas compartidas que orientan la forma de actuar de los miembros de una institución.

**Desarrollo personal:**

Es el proceso de crecimiento individual mediante el cual una persona fortalece sus capacidades, habilidades y potencial tanto en el ámbito laboral como personal.

**Desempeño laboral:**

Es el nivel de eficiencia y calidad con el que un trabajador cumple las funciones y tareas asignadas en su puesto.

**Eficacia:**

Es la capacidad de lograr los objetivos o metas planteadas por una organización.

**Eficiencia:**

Es la capacidad de realizar una actividad utilizando de forma adecuada los recursos disponibles, optimizando tiempo, esfuerzo y resultados.

**Estabilidad laboral:**

Es la condición que brinda al trabajador seguridad sobre la permanencia y continuidad en su puesto de trabajo.

**Estímulo laboral:**

Es cualquier factor interno o externo que impulsa al trabajador a actuar con mayor interés, esfuerzo y disposición en sus funciones.

**Evaluación del desempeño:**

Es el proceso mediante el cual se analiza y valora el rendimiento del trabajador según criterios previamente definidos.

**Motivación extrínseca:**

Es la motivación que proviene de factores externos, como el salario, los incentivos, los reconocimientos o las condiciones de trabajo.

**Factor higiénico:**

Es un elemento externo del entorno laboral, como el sueldo, la supervisión o las condiciones de trabajo, cuya ausencia puede generar insatisfacción.

**Gestión del talento humano:**

Es el conjunto de acciones y políticas orientadas a administrar, desarrollar y potenciar las capacidades de los trabajadores dentro de una organización.

**Incentivo:**

Es un beneficio económico o no económico que se otorga al trabajador para estimular su rendimiento y compromiso.

**Institución pública:**

Es una entidad del Estado encargada de cumplir funciones administrativas y brindar servicios a la ciudadanía en beneficio del interés común.

**Motivación intrínseca:**

Es aquella que nace del interior de la persona y se relaciona con la satisfacción personal, el logro y el crecimiento propio.

**Liderazgo:**

Es la capacidad de guiar, influir y orientar a un grupo de personas hacia el logro de objetivos comunes.

**Logro:**

Es el resultado alcanzado por una persona después de cumplir satisfactoriamente una meta o tarea.

**Meta institucional:**

Es el resultado que una organización espera alcanzar en un determinado periodo, de acuerdo con su planificación.

**Motivación:**

Es el conjunto de factores internos y externos que impulsan, orientan y sostienen la conducta del trabajador para alcanzar objetivos personales e institucionales.

**Necesidades laborales:**

Son los requerimientos o expectativas que tiene el trabajador respecto a su entorno laboral, seguridad, reconocimiento y desarrollo profesional.

**Productividad:**

Es la capacidad de obtener resultados eficientes y satisfactorios mediante el buen uso del tiempo, el esfuerzo y los recursos disponibles.

**Reconocimiento laboral:**

Es la valoración que recibe el trabajador por el cumplimiento adecuado de sus funciones o por los logros obtenidos en su labor.

**Recursos humanos:**

Es el conjunto de personas que forman parte de una organización y que aportan conocimientos, habilidades y esfuerzo para lograr sus objetivos.

**Relaciones interpersonales:**

Son los vínculos que se generan entre los trabajadores dentro de la organización y que influyen en la convivencia, coordinación y clima laboral.

**Remuneración:**

Es la compensación económica que recibe el trabajador por los servicios que presta a la institución.

**Rendimiento laboral:**

Es el resultado que obtiene el trabajador a partir del cumplimiento de sus actividades y responsabilidades.

**Responsabilidad laboral:**

Es el compromiso del trabajador de cumplir de manera adecuada y oportuna las tareas asignadas en su puesto.

**Satisfacción laboral:**

Hace referencia al nivel de satisfacción o bienestar que percibe el trabajador respecto a su puesto, las tareas que realiza y el entorno en el que desarrolla sus funciones.

**Supervisión:**

Es el proceso de orientación, control y seguimiento de las actividades que realizan los trabajadores dentro de una organización.

**Talento humano:**

Comprende el conjunto de saberes, habilidades, capacidades y actitudes de los trabajadores que generan valor y aportan al desarrollo organizacional.

**Trabajo en equipo:**

Consiste en una dinámica laboral en la que varias personas trabajan de manera coordinada, aportando sus habilidades y conocimientos para alcanzar un mismo propósito.

**Trabajador municipal:**

Es la persona que labora en una municipalidad y cumple funciones administrativas o de servicio público.

**Valoración del desempeño:**

Es la apreciación, tanto cualitativa como cuantitativa, del nivel de cumplimiento de las funciones que realiza un trabajador.

**Variable:**

Es una característica, propiedad o fenómeno que puede observarse, medirse y analizarse dentro de una investigación.

## **2.5 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS**

### **2.5.1 HIPÓTESIS PRINCIPAL**

Existe relación significativa entre la concordancia entre la estimulación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.

### **2.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- Existe relación significativa la concordancia entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.
- Existe relación significativa en la concordancia entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.

## 2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Para el análisis empírico, y tomando como base el modelo teórico desarrollado, se utilizará la siguiente información.

### ✓ **Variable dependiente : Productividad Laboral**

**Definición:** Es la eficiencia o rendimiento de un proceso de producción, que se mide por la cantidad de bienes o tareas que se completan en un tiempo determinado, utilizando recursos específicos.

#### **Dimensiones:**

- Ingreso
- Ahorro

### ✓ **Variables independientes: Estimulación**

**Definición:** La estimulación referidos al ámbito institucional, también conocida como motivación laboral, es la capacidad de una empresa para motivar a sus empleados a que mejoren o cambien su rendimiento o comportamiento. Esto se logra a través de incentivos que pueden ser económicos, no económicos, interpersonales o de desarrollo profesional.

#### **Dimensiones:**

- Motivación Extrínseca
- Motivación Intrínseca

# **CAPITULO III**

## **METODOLOGÍA**

### **3.1 DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

La presente investigación fue de tipo básica, debido a que estuvo orientada a ampliar y fortalecer el conocimiento teórico sobre la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad de Chancay. Su propósito principal fue analizar el comportamiento de ambas variables dentro del contexto institucional, aportando fundamentos conceptuales y empíricos que permitan comprender mejor el fenómeno estudiado. Este tipo de investigación no se centró directamente en la aplicación inmediata de soluciones, sino en la generación de conocimiento científico que pueda servir de base para futuras acciones o investigaciones. La tesis, además, se enfoca en estudiar la relación entre variables ya definidas en el marco teórico y operacionalizadas en el capítulo metodológico.

#### **3.1.2 Nivel de la investigación**

La investigación correspondió al nivel correlacional, puesto que tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chancay durante el período 2023. Este nivel fue el más adecuado, ya que no solo se buscó describir el comportamiento de cada variable, sino también establecer el grado de

asociación entre ellas. Esta clasificación guarda coherencia con el problema general y el objetivo principal del estudio, los cuales están formulados en términos de relación entre la motivación laboral y la productividad.

### **3.1.3. Diseño de la investigación**

Se optó por un diseño no experimental, dado que las variables de motivación y productividad se observaron en su contexto natural sin ser manipuladas intencionalmente. A su vez, la investigación fue transversal, porque la recolección de datos se efectuó una sola vez, en un tiempo previamente determinado, con la finalidad de conocer la situación de los trabajadores durante el período de estudio. En el borrador del documento también se señala expresamente que el diseño utilizado es no experimental y aplicado en un momento concreto.

### **3.1.4. Enfoque de la investigación**

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, porque permitió recolectar datos numéricos mediante la aplicación de cuestionarios a los trabajadores de la Municipalidad de Chancay, con el propósito de medir las variables de estudio y analizar estadísticamente la relación entre ellas. Este enfoque facilitó la obtención de resultados objetivos, susceptibles de tabulación, procesamiento e interpretación, a partir de la información recopilada de la muestra seleccionada. Además, en el borrador se advierte que el estudio se apoya en instrumentos estructurados para medir la motivación y la productividad del personal municipal.

## **3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población de estudio estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay, incluyendo al personal nombrado y contratado, haciendo un total de 138 trabajadores.

A partir de esta población, se determinó una muestra de 82 trabajadores, la cual fue obtenida mediante la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas, considerando el tamaño poblacional señalado anteriormente.

:

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

## **3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1 TÉCNICAS A EMPLEAR**

Debido a la naturaleza de la investigación, la información se obtuvo mediante la aplicación de dos instrumentos. Estos permitieron recoger datos sobre la productividad laboral y sus distintos niveles de variación en el personal administrativo nombrado y contratado de la Municipalidad.

### **3.3.2 DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

- **Análisis de Contenido:**

Se realizará un análisis detallado de toda la información recopilada a partir de las diferentes fuentes.

- **Cuestionario:**

Se elaborará un conjunto de preguntas que permitirá contrastar la información obtenida durante la recolección de datos.

### **3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Una vez que los datos han sido codificados, organizados en una matriz, almacenados en un archivo y revisados para corregir posibles errores, se procede con su análisis. En la actualidad, el análisis de datos cuantitativos se realiza mediante programas informáticos, los cuales permiten procesar la información de manera más ordenada y precisa a partir de matrices de datos.

Después de recolectar la información primaria y secundaria, esta se clasifica y procesa con el fin de elaborar cuadros estadísticos y gráficos que permitan mostrar la evolución histórica de cada una de las variables estudiadas.

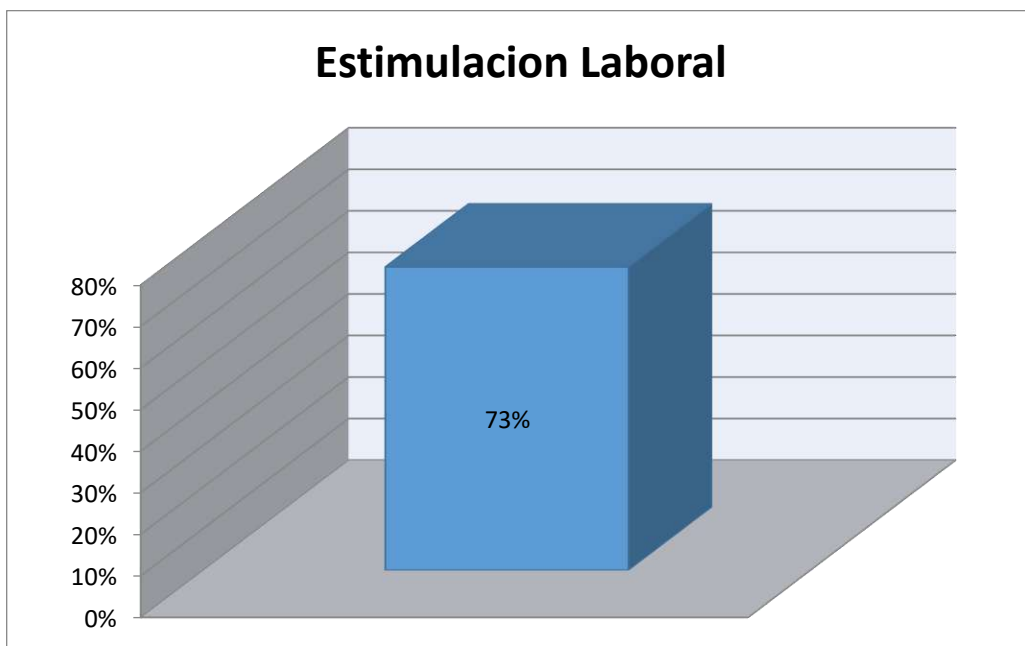
## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados de la encuesta se presentan en dos partes. La primera está relacionada con una apreciación general sobre la motivación y sus factores, mientras que la segunda recoge información acerca del nivel de productividad laboral.

Este cuestionario fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Chancay. En total, participaron 82 personas que desempeñan diversas funciones dentro de la institución.



*Figura N° 5 Resultado Global de la Estimulación Laboral*

En la Figura N°01 se presentan los resultados generales del cuestionario de motivación laboral aplicado a los trabajadores de la municipalidad. Los resultados muestran un valor de 73 %, lo que permite afirmar que los trabajadores evidencian un nivel alto de motivación.

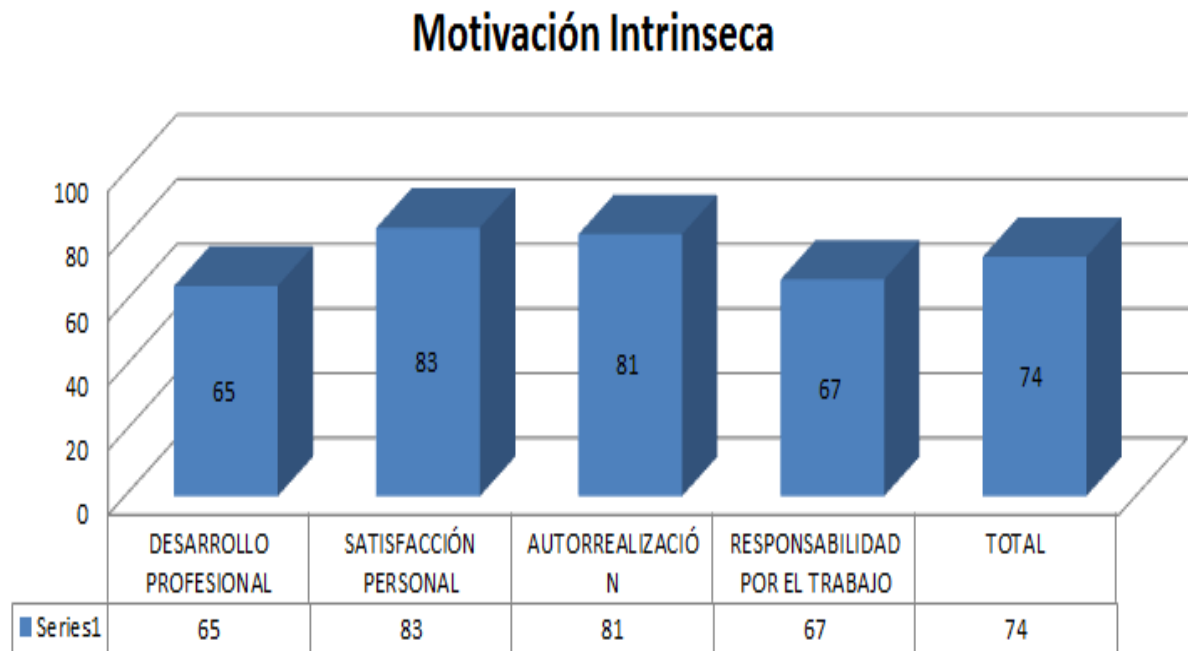
Esto refleja que el personal presenta tanto motivación interna como externa, lo cual contribuye a la satisfacción de sus necesidades.



*Figura N° 6 Motivación Extrínseca e intrínseca*

En la Figura N°02 se observa una ligera diferencia entre la motivación extrínseca y la motivación intrínseca. La motivación extrínseca alcanzó un 69 %, ubicándose en un nivel alto, mientras que la motivación intrínseca obtuvo un 75 %, también dentro de un nivel alto. Esta diferencia de 6 % permite apreciar que,

para los trabajadores de la municipalidad, las motivaciones internas o intrínsecas tienen una valoración ligeramente mayor.

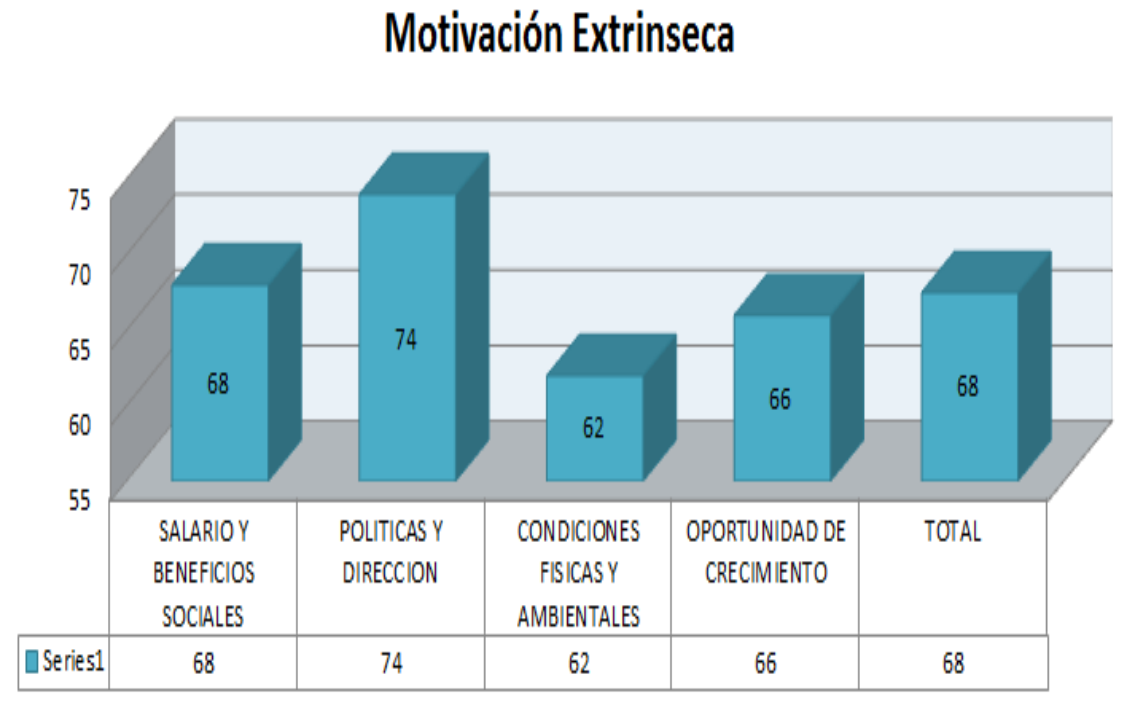


*Figura N° 7 Motivación Intrínseca*

En la Figura N°03, los resultados evidencian que, dentro de la motivación intrínseca, el factor satisfacción personal alcanza el porcentaje más alto con un 83 %, lo que refleja un nivel de motivación muy alto en este aspecto. Esto permite entender que los trabajadores otorgan especial valor a la satisfacción que experimentan cuando logran algo importante o cuando perciben resultados positivos en su entorno.

Asimismo, el factor autorrealización registra un 81 %, mientras que desarrollo profesional obtiene un 65 %; ambos se ubican en un nivel alto. Por otro lado, la responsabilidad por el trabajo alcanza un 67 %, situándose en un nivel regular dentro de la motivación intrínseca. En conjunto, estos resultados permiten

establecer un valor final de 74 % en la motivación intrínseca de los trabajadores encuestados en la municipalidad.

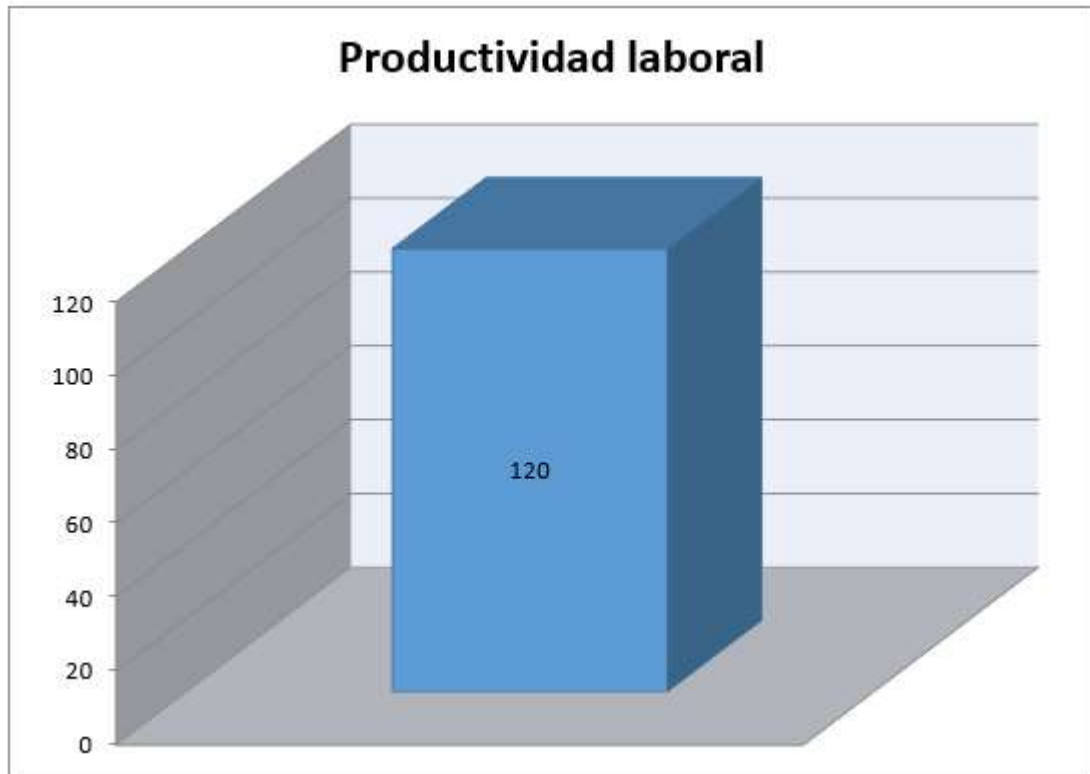


*Figura N° 8 Motivación Extrínseca*

En la Figura N°04, los resultados muestran que, dentro de la motivación extrínseca, el factor políticas y dirección alcanza el porcentaje más alto con un 74 %. Esto indica que los trabajadores valoran la orientación hacia el cumplimiento de los principios establecidos en el código de ética institucional, así como el logro de resultados concretos que puedan proyectarse tanto al interior como al exterior de la institución.

Asimismo, el factor salario y beneficios sociales obtuvo un 68 %, mientras que la oportunidad de crecimiento alcanzó un 66 %, ubicándose ambos en un nivel alto. Por su parte, las condiciones físicas y ambientales registraron un 62 %,

también dentro de un nivel alto en la motivación extrínseca. En conjunto, estos resultados reflejan un nivel favorable de motivación extrínseca en los trabajadores de la municipalidad.



*Figura N° 9 Productividad*

La Figura N°05 muestra que la variable productividad laboral, evaluada en los trabajadores de la municipalidad, alcanzó un puntaje de 120. De acuerdo con las categorías diagnósticas del cuestionario SL-SPC, este resultado corresponde a un nivel de productividad laboral regular.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión**

En relación con el problema general, los resultados permitieron determinar que existe una relación directa entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chancay, lo que pone en evidencia que la motivación laboral influye de manera positiva en el desempeño de los colaboradores. Esto se encuentra en concordancia con el objetivo principal de la investigación, orientado a establecer la relación entre ambas variables.

En cuanto al primer problema específico, referido a la motivación de los trabajadores, los hallazgos muestran que esta alcanzó un nivel alto, destacando la motivación intrínseca con un 75 % frente a la motivación extrínseca con un 69 %. Este resultado permite afirmar que los trabajadores encuentran mayor impulso en factores internos, como la satisfacción personal, el sentido de logro y la identificación con su trabajo, aunque los factores externos también mantienen una influencia importante en su desempeño.

Respecto al segundo problema específico, vinculado con la productividad laboral, se observó que esta se ubicó en un nivel regular, al obtener un puntaje de 120. Esto permite interpretar que, a pesar de que los trabajadores muestran una motivación favorable, todavía existen factores institucionales que dificultan alcanzar niveles más altos de productividad dentro de la municipalidad.

En conjunto, los resultados confirman que existe una relación entre la motivación y la productividad. Sin embargo, también muestran que una motivación alta no siempre es suficiente, por sí sola, para garantizar una productividad elevada, por lo que resulta necesario fortalecer estrategias institucionales orientadas a mejorar el rendimiento laboral y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1. Conclusiones**

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chancay durante el período 2023, lo que permite sostener que la motivación laboral es un factor importante para favorecer el desempeño de los colaboradores dentro de la institución. Este hallazgo da respuesta al problema general, al objetivo principal y a la hipótesis general planteada en la investigación.

En relación con el primer problema específico, se concluye que la motivación extrínseca guarda una relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chancay. Esto demuestra que factores externos, como el reconocimiento, la relación con la jefatura y las oportunidades de crecimiento económico, influyen en el desempeño laboral. Del mismo modo, esta dimensión alcanzó un nivel alto de 69 %, lo que reafirma su importancia dentro del entorno institucional.

Respecto al segundo problema específico, se concluye que la motivación intrínseca también se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chancay, ya que los resultados evidencian que factores internos, como la satisfacción personal, el sentido de logro y la identificación con el trabajo, favorecen el rendimiento laboral. Esta dimensión alcanzó un nivel alto de 75 %, superando a la motivación extrínseca, lo que refleja una mayor influencia de los factores internos en los trabajadores evaluados.

## **6.2.Recomendaciones**

Se recomienda a la Municipalidad de Chancay fortalecer estrategias de gestión del talento humano orientadas a incrementar la motivación laboral de los trabajadores, a fin de contribuir al mejoramiento de la productividad y al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales. Para ello, resulta importante promover un ambiente laboral favorable, una adecuada comunicación interna y acciones que refuercen el compromiso del personal con la institución.

Se recomienda implementar mecanismos de motivación extrínseca, tales como reconocimientos al desempeño, incentivos laborales, mejora de las condiciones de trabajo y fortalecimiento de las relaciones entre trabajadores y jefaturas, con el propósito de elevar el nivel de compromiso del personal y favorecer un mejor rendimiento laboral dentro de la municipalidad.

Se recomienda promover acciones orientadas al fortalecimiento de la motivación intrínseca de los trabajadores, mediante oportunidades de desarrollo personal y profesional, delegación de responsabilidades, valoración del esfuerzo realizado y generación de espacios que permitan al colaborador sentirse identificado con su labor, de manera que ello repercuta positivamente en su productividad.

## CAPITULO VII

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### 7.1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- John M. Ivancevich; Robert Konopaske, Michael T. Matteson (2006) Comportamiento Organizacional (2da Ed.) McGraw- Hill / Interamericana
- ROBBINS, STEPHEN P. y JUDGE, TIMOTHY A. (2013) Comportamiento Organizacional (10ma Ed.) PEARSON, México, 2013
- MARTHA ALICIA ALLES (2008) Comportamiento organizacional (1a ed) Buenos Aires : Granica, 2007
- IDALBERTO CHIAVENATO (2009) Comportamiento Organizacional (2da Ed.) McGraw- Hill / Interamericana
- Hellriegel & Slocum (2009) Comportamiento Organizacional (12da Ed.) Cengage Learning
- Harold, K., & Heinz, W. (2004). Administración Un Perspectiva Global. México: Interamericana: McGraw-Hill.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración (8ª. Edición). México: Prentice Hall.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). Administracion una perspectiva globaly empresarial. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Drucker, P. F. (2002). La gerencia en la sociedad futura. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). Administración: una perspectiva global y empresarial. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Díaz de Santos.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Alles, M. A. (2007). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Buenos Aires: Granica.
- Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). Comportamiento organizacional. México: Cengage Learning.
- Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw-Hill.
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). Gestión del talento humano en las organizaciones. Lima: San Marcos.

# ANEXOS

## ANEXO 01

### CUESTIONARIO DE ESTIMULACION LABORAL (CEL)

El siguiente cuestionario usted encontrara 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

Nº	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 realizo, me proporciona oportunidades de crecimiento profesional?					
6	¿Busco mantener buenas relaciones con mis compañeros de trabajo porque esto me hace sentir bien?					
7	¿Solo trabajo en aquello que me ofrezca 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	¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?					
11	¿Considera Ud. que la disposición 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	¿Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que prestó?					
15	¿Creo que mi trabajo actual es interesante?					
16	¿Considero que estoy siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeño?					
17	¿Mi salario lo recibo 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 trabaja, 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? (ME)					
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 realizó?					
31	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?					
32	¿Recibo un trato justo en mi trabajo?					
33	¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?					
34	¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo, aunque no esté conforme con la remuneración?					
35	¿Me gusta tener nuevos retos profesiones?					
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 no es importante hacer lo que me gusta cuando trabajo con la condición de que se me pague lo justo?					

## ANEXO 02

### CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL PL / LPC

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

Nº	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.					

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la concordancia entre la estimulación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023?</p> <p><b>Problema Específicos</b> 1) ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023? 2) ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay, período 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la concordancia entre la estimulación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023. 2) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la concordancia entre la estimulación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> 1) Existe relación significativa la concordancia entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023. 2) Existe relación significativa en la concordancia entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de chancay 2023.</p>	<p><b>Variable X:</b> Productividad Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> • Ingreso familiar X<sub>1</sub> • Ahorro familiar X<sub>2</sub></p> <p><b>Variable Y:</b> Estimulación Laboral</p> <p>• Motivación extrínseca • Motivación intrínseca</p>	<p>X<sub>1.1</sub>. Ingreso familiar X<sub>1.2</sub>. Otras fuentes</p> <p>X<sub>2.1</sub>. Individual X<sub>2.2</sub>. Familiar X<sub>2.3</sub>. Lugar</p> <p>Y<sub>1.1</sub>. Monto Y<sub>1.2</sub>. Entidad</p> <p>Y<sub>2.1</sub>. Bonificaciones Y<sub>2.2</sub>. Reconocimiento</p>	<p><b>Población:</b> 104 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 82 trabajadores</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Método de investigación:</b> Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Instrumentos:</b> Encuestas de 43 ítems para la variable X y 36 ítems para la variable Y.</p>