



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Económicas Contables y Financieras Escuela Profesional de Economía y Finanzas

Relación entre la motivación personal y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Oyon, periodo 2021

Tesis

Para optar el Título Profesional de Economista

Autor

Abel River Jimenez Huaman

Asesor

M(o). Econ. Julio Medrano Vizarres

Huacho – Perú

2023



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)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONL DE ECONOMIA Y FINANZAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jimenez Huaman Abel River	45683083	10 de marzo 2023
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Medrano Vizarres Julio	15733973	0000 - 0001 - 7392 - 0965
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Inca Soller Rosa Adriana	07148621	0000 - 0003 - 0143 - 7215
Cadenas Calderon Pablo Cesar	15850223	0000 - 0002 - 7488 - 967X
Carrera Salvador Wessel Martin	06154033	0000 - 0001 - 5315 - 3033

RELACION ENTRE LA MOTIVACION PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYON, PERIODO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	3%
2	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
4	dokumen.pub Fuente de Internet	1%
5	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

Titulo

Relación entre la motivación personal y la productividad laboral

en los trabajadores administrativos de la Municipalidad

Provincial de Oyon, periodo 2021

Dedicatoria

Dedico el resultado de este trabajo de investigación a mi
Papa y Mama.

Abel River Jiménez Huamán.

Agradecimiento

Mi agradecimiento más infinito a mi padre y madre, también a mis profesores de pregrado.

Abel River Jiménez Huamán.

Índice

Título	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
ÍNDICE	viii
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCION	xii
I. PLANTEAMINETO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción De La Realidad Problemática	1
1.2. Formulación Del Problema	5
1.2.1. Problema Principal	5
1.2.2. Problemas Específicos	5
1.3. Objetivos De La Investigación	5
1.3.1. Objetivo Principal	5
1.3.2. Específicos	6
II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes De La Investigación	7
2.2. Bases Teóricas	8
2.3. Definición De Términos	25
2.4. Formulación De Las Hipótesis	31
2.4.1. Hipótesis Principal	31
2.4.2. Hipótesis Específicas	31
III. METODOLOGÍA	32
3.1. Diseño Metodológico	32
3.1.1. Tipo	32
3.1.2. Enfoque	32
3.2. Población Y Muestra	32
3.3. Operacionalización De Variables E Indicadores	33

3.4.	Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	33
3.4.1.	Técnicas A Emplear	33
3.4.2.	Descripción De Los Instrumentos	33
3.5.	Técnicas Para El Proceso De La Información	33
IV.	RESULTADOS	34
4.1	resultados	34
4.1.1.	Resultados De La Variable Motivación Laboral	34
4.1.2.	Resultado De La Variable Satisfacción Laboral	39
V.	DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	46
5.1	Discusión	46
5.2	Conclusión	47
5.3	Recomendación	47
VI.	FUENTES DE INFORMACION	49
5.1	Fuentes Bibliográficas	49
5.2	Fuentes Hemerográficas	49
5.3	Fuentes Documentales	49
5.4	Fuentes Electrónicas	49
VII.	ANEXOS	51
0.1	Cuestionario De Motivación Laboral	52
0.2	Cuestionario De Satisfacción Laboral	54
0.3	Matriz De Consistencia	55

Resumen

OBJETIVO: Nuestro objetivo principal es determinar la **relación entre la motivación personal y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de oyón, período 2021**, teniendo como objetivos específicos para esto la de (i) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.(ii) determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.

METODOS: El nivel de investigación utilizado es Descriptivo, ya que el tipo de investigación es de campo se va a describir los fenómenos que suceden en la población objetivo del estudio; asimismo el presente trabajo de investigación se desarrollará a un nivel correlacional, lo cual nos permitirá responder a la interrogante, ¿Cuál es la relación entre **la motivación personal y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021?**

RESULTADO: Los resultados obtenidos nos muestran que la motivación se encuentra en un nivel alto y que la diferencia entre los tipos de motivación es mínima, en lo referente a la productividad esta se encuentra con índices regulares; por lo que su puede señalar que se presenta una relación directa entre las variables propuestas.

CONCLUSION: El grado de motivación está directamente relacionado con la satisfacción que experimenta el trabajador como lo indica los resultados obtenidos en la encuesta, **personal y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.**

Palabra Clave: *integrar personas, organizar personas, retener personas, evaluar personas.*

Abstract

OBJECTIVE: Our main objective is to determine the relationship between personal motivation and labor productivity in administrative workers of the provincial municipality of Oyón, period 2021, having as specific objectives for this: (i) Determine the relationship between extrinsic motivation and labor productivity in the Provincial Municipality of Oyón, period 2021. (ii) determine the relationship between intrinsic motivation and labor productivity in the Provincial Municipality of Oyón, period 2021.

METHODS: The level of research used is Descriptive, since the type of research is field, the phenomena that occur in the target population of the study will be described; Likewise, this research work will be developed at a correlational level, which will allow us to answer the question, What is the relationship between personal motivation and labor productivity in administrative workers of the provincial municipality of Oyón, period 2021?

RESULT: The results obtained show us that the motivation is at a high level and that the difference between the types of motivation is minimal, in terms of productivity it is found with regular indices; so it can be indicated that there is a direct relationship between the proposed variables.

RESULT:: The degree of motivation is directly related to the satisfaction experienced by the worker as indicated by the results obtained in the survey, personnel and work productivity in administrative workers of the provincial municipality of Oyón, period 2021.

KEYWORD: integrate people, organize people, retain people, evaluate people.

INTRODUCCIÓN

(Reátegui, 2017), realiza el estudio sobre: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.I. N° 0176 Ricardo Palma, concluyo lo siguientes:

Hay asociación entre ambas variables investigadas (motivación y el desempeño laboral), el coeficiente de correlación fue de (0.338) 34%. Además, el coeficiente de Pearson fue de 0.581, por ende, significa que hay una correlación media entre ambas variables investigadas.

El nivel de motivación de los trabajadores de la I.E.I. N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”.

(Chiavenato, 2009), considera: Motivación es el concepto más asociado al enfoque microscópico de compromiso organizacional. Pese a la gran importancia que tiene la motivación, es complicado definirla en pocas palabras y no hay consenso sobre esta cuestión, lo que dificulta aún más la aplicación de su concepto al día a día de la organización. Los términos comúnmente utilizados son necesidad, deseo, voluntad, objetivo, tarea y motivo. “Motivación” surge de la palabra en latín “*moveré*”, que quiere decir “moverse”. Hay autores que se enfocan en algunos aspectos que motivan y orientan la acción humana. Otros manifiestan los objetivos a conseguir. Existen también los que sostienen que la motivación es una forma de provocar, dinamizar, sostener y dirigir la conducta y el tipo de respuesta subjetiva que la acompaña. De hecho, a cada autor le gusta ciertos aspectos para apoyar sus ideas.

I. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Ramírez, Abreu y Badii (2008), en su trabajo, sostienen:

En los últimos periodos, las asociaciones industriales han experimentado un conjunto de variaciones sociales, financieras y culturales que han tenido un tremendo impacto en muchas áreas del desarrollo humano, perjudicando no sólo la forma de vida sino además las relaciones y conexiones que una persona instituye con la sociedad a cuál concierne.

Bajo este contexto, la asociación integrada del siglo XXI necesita instituciones diligentes que se ajusten rápidamente a dichas variaciones y desarrollen conductas más flexibles e innovadoras en sus trabajadores, para que puedan indemnizar los requerimientos determinados de un mercado exigente que ejerce en un entorno dinámico y con alta competitividad. Esta tarea se plantea no sólo a las organizaciones, sino además a quienes laboran dentro de ellas, asumiendo que el núcleo principal de cualquier sistema organizativo es el vínculo entre las personas y la institución.

Son aquellas personas que realizan ciertas actividades diarias, las cuales se transforman en las actividades regularizadas de la institución, mediante

las cuales logra sus propósitos y, en última instancia, cumple su misión. De esta forma, cuando las personas cooperan y contribuyen en el desempeño de sus funciones, se efectúa el crecimiento de la organización y el progreso sistemático en la obtención de las metas organizacionales. Las personas y las organizaciones tienen interacciones frecuentes, basadas en expectativas mutuas, sobre los resultados deseados y las recompensas a recibir.

Por lo tanto, uno podría preguntarse hasta qué punto la diferencia entre un desempeño excelente, medio o pobre se basa en la diferencia de la motivación.

Gran parte de los estudios efectuados acerca de las instituciones se ha centrado en factores como la distribución, la dimensión y el diseño de la organización. En este caso, es importante considerar elementos dinámicos como el entorno, la alineación de grupos, la gestión de conflictos, la cultura, el liderazgo, el diálogo y, lo más importante, la motivación. Estos elementos se encuentran estrechamente asociados con las interrelaciones entre los integrantes de la institución, los procesos de producción y las maneras determinadas de gestión del talento humano. Por ende, su investigación, tendrá en cuenta la forma en que las necesidades humanas se integran con los requerimientos organizacionales, interviniendo de esa forma en la efectividad de los procesos y la efectividad de las estrategias realizadas para lograr la meta.

Así, se muestra la siguiente investigación, que es central para examinar el papel de la motivación laboral en una organización.

En una institución el factor humano tiene un rol básico, porque son los individuos quienes efectúan las operaciones de planificar, organizar, dirigir y controlar para una organización eficaz y eficiente. Sin individuos la institución no existiría, además son indispensables para el éxito y la continuidad de las operaciones en la institución.

Por esta razón, es importante que una institución se asegure de que sus empleados estén lo suficientemente motivados para conseguir los propósitos organizativos e individuales.

Actualmente, uno de los inconvenientes más apremiantes que enfrentan las organizaciones modernas es hallar formas para tener motivados a los trabajadores, para que se esfuercen más en el trabajo y aumenten la satisfacción y el entusiasmo en la labor.

De acuerdo con Schultz (1995) el reclutamiento, la selección, el nombramiento y la formación de trabajadores han logrado avances significativos. Sin embargo, hoy en día ninguna empresa puede lograr esta calidad de trabajo si los empleados no están motivados para dar lo mejor de sí mismos.

Cuando se trata de motivación indica Chiavenato (1999) cada uno es distinto: las necesidades de cada uno son diferentes y provocan patrones de conducta distintos. Los valores sociales y la capacidad personal para conseguir las metas asimismo difieren. También, los requerimientos, los principios sociales y las facultades de las personas cambian con el tiempo. Sin embargo, estas diferencias, los procedimientos que gobiernan la conducta, son más o menos iguales en todos los individuos.

El problema de la motivación es básico en toda empresa, porque si no cuenta con trabajadores motivados en la manera apropiada, los clientes tanto internos como externos sufrirán los resultados de trabajadores no satisfechos, debido a que elaboran los productos o brindan servicios con una calidad pésima.

Por lo tanto, también se considera la importancia del actual estudio, puesto que al establecer el vínculo entre la motivación personal y la productividad laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021, institución objeto de nuestra investigación se definirán actividades con el fin de desarrollar proyectos motivacionales, los cuales beneficien la satisfacción del personal, promoviendo también el identificar e integrar las habilidades; contribuyendo a un buen clima, con el fin de tener vínculos idóneos en el trabajo y obtener la máxima productividad en los trabajadores como en la organización.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL

- ¿Cuál es la relación entre la motivación personal y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, 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 laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.
- determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Reátegui (2017), realizó el estudio sobre: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.I. N° 0176 Ricardo Palma, y concluyó lo siguiente:

Hay asociación entre ambas variables investigadas (motivación y el desempeño laboral), el coeficiente de correlación fue de (0.338) 34%. Además, el coeficiente de Pearson fue de 0.581, por ende, significa que hay una correlación media entre ambas variables investigadas.

Ríos (2017), en el estudio designado: Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, concluyó lo siguiente:

Hay asociación directa y significativa entre ambas variables investigadas, se corroboró con la prueba de Pearson, por ende, se afirma que cuanto mayor motivación exista, también los índices de satisfacción laboral serán elevados.

Vásquez (2007), en su estudio: Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital:

El 48% de enfermeros poseen un grado medio respecto de motivación, sus dimensiones más significativas son la identidad y autonomía, en tanto

que las dimensiones con índices de motivación baja son el feedback, categoría y diversidad de la labor. En lo que respecta a la satisfacción laboral el 54% de profesionales muestran un grado medio, las dimensiones más significativas fueron el desempeño de actividades, el vínculo con la autoridad y los beneficios tanto laborales como remunerativos.

Pablos (2016), en su indagación realizada: Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales, concluyó lo siguiente:

Se recopiló la información de los enfermeros en un cuestionario; en lo que respecta a la percepción sobre su ámbito laboral, en puntos de vista significativos como el vínculo con sus superiores, colegas, condiciones laborales y capacitación, etc. La interrelación entre las variables de escala y nominales muestra que cada factor guarda un vínculo distinto con la satisfacción, de acuerdo a los diversos géneros de edad, género, situación laboral, hospital, etc.

2.2. BASES TEÓRICAS

Chiavenato (2009), considera: Motivación es el concepto más asociado al enfoque microscópico de compromiso organizacional. Pese a la gran importancia que tiene la motivación, es complicado definirla en pocas palabras y no hay consenso sobre esta cuestión, lo que dificulta aún más la aplicación de su concepto al día a día de la organización. Los términos

comúnmente utilizados son necesidad, deseo, voluntad, objetivo, tarea y motivo. “Motivación” surge de la palabra en latín “*moveré*”, que quiere decir “moverse”. Hay autores que se enfocan en algunos aspectos que motivan y orientan la acción humana. Otros manifiestan los objetivos a conseguir. Existen también los que sostienen que la motivación es una forma de provocar, dinamizar, sostener y dirigir la conducta y el tipo de respuesta subjetiva que la acompaña. De hecho, a cada autor le gusta ciertos aspectos para apoyar sus ideas. Los hallazgos principales acerca de la motivación se resumen de la siguiente manera:

- Diferentes teorías intentan explicar y enfatizar ciertos aspectos de la motivación de distintas formas.
- El concepto de motivación se encuentra estrechamente asociado con la conducta y las acciones humanas.
- La motivación humana se compone de propósitos y tareas.

La motivación es un procedimiento psíquico fundamental. Además del conocimiento, la postura, el temperamento y el aprendizaje, es un factor muy significativo para entender la conducta de las personas. Interacciona con otros procedimientos intermedios y el contexto. Al igual que los procedimientos cognoscitivos, la motivación no se ve. Es una construcción hipotética que nos ayuda a entender la conducta de las personas.

La definición número dos, alude que la motivación significa un procedimiento el cual se basa en el curso, el ímpetu y la permanencia de los empeños humanos para conseguir un cierto propósito. De esa forma, la motivación se basa en:

1. *El curso* es el rumbo en el cual se orienta la conducta. Los esfuerzos deben dirigirse a lograr los propósitos establecidos por la dirección. El propósito puede ser establecido por la organización o según lo que desee el individuo.

2. *La intensidad* hace referencia al empeño que un individuo ejerce en una dirección particular. La intensidad de los esfuerzos no siempre va de acuerdo a su calidad, significa, entre los esfuerzos puede existir desacuerdo sobre lo que se debe lograr, es decir, el propósito anhelado.

3. *La persistencia* alude a la cantidad de tiempo que un sujeto dedica a esforzarse. Un sujeto con motivación persiste en su conducta hasta lograr absolutamente su propósito.

Según **Robbins (2013)**, dice que la motivación alude a: Las operaciones que influyen en el ímpetu, orientación y permanencia del esfuerzo efectuado por un individuo para conseguir una meta.

Los tres componentes básicos de esta definición son intensidad, dirección y persistencia. La *intensidad* es el nivel de empeño de una persona. Este es el factor que recibe más atención cuando se trata de motivación. No obstante, es poco probable que una alta intensidad lleve a resultados laborales beneficiosos, salvo que los esfuerzos se dirijan en una *dirección* que favorezca a la empresa. Por eso, debemos tomar en cuenta la calidad y la intensidad de esos esfuerzos. Nos interesan los esfuerzos para alcanzar los propósitos organizacionales y ser consistentes con ellos. Finalmente, la motivación posee un aspecto de *persistencia*, significa, cuánto tiempo un individuo puede sostener sus esfuerzos. Las personas

motivadas seguirán trabajando el tiempo suficiente para conseguir sus propósitos.

Otras definiciones y sus autores **Ivancevich (2006)**, relacionan el desempeño laboral con la motivación de la siguiente manera "En la figura 1 se presenta una forma de conceptualizar los diversos determinantes de la producción. Como se aprecia en esta figura, el desempeño laboral puede verse en función de la *facultad*, la *congruencia* y la *disposición* para desempeñar una actividad. La facultad se refiere a las destrezas, habilidades, saberes y práctica apropiada que tiene una persona para ejecutar cierta actividad. Salvo que el trabajador tenga conocimiento de que debe hacer y de qué forma realizarlo, en ese caso, puede que no tenga grados altos de desempeño en el trabajo. La capacidad de desempeñarse además es un factor crucial en la fórmula del desempeño. Es evidente que un científico de una empresa farmacéutica cuyo grupo de laboratorio falla constantemente no podría cumplir con sus deberes como investigador sin estas dificultades. De manera similar, un contador que tiene que facturar manualmente el libro mayor no tendrá las mismas capacidades que alguien que tenga acceso a la hoja de cálculo electrónica. A veces, los empleados no pueden trabajar y desempeñarse bien no por los equipos deficientes o tecnología obsoleta, sino por las determinaciones erróneas y posturas obsoletas.

El factor número tres, la disposición de desempeñarse, está asociado con la voluntad de una persona para hacer esfuerzos y lograr resultados de

un buen desempeño. Dicho de otra forma, se trata de motivar, y de eso tratará esta sección. Ninguna mezcla de habilidades y capacidades conducirá a un alto desempeño sin una cierta cantidad de motivación y disposición a desempeñarse.

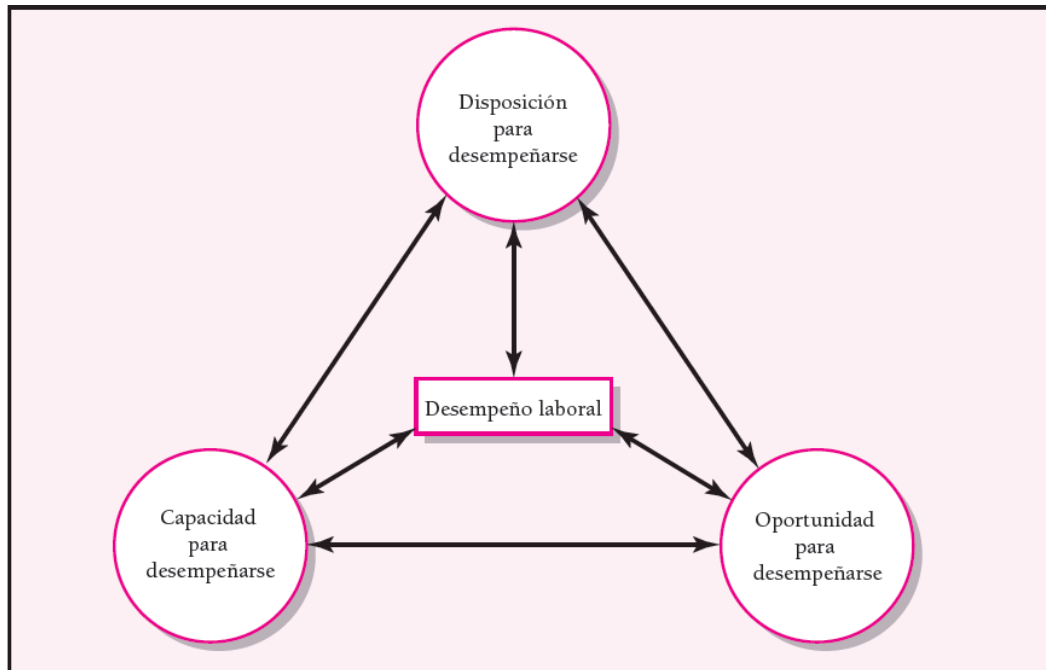


Figura 01. Determinantes del desempeño laboral.

Este mismo autor considera sobre la motivación: es mejor tener la idea que la motivación posee tres factores, a saber: dirección, intensidad y persistencia.

Por ejemplo, ante la labor de completar un informe solicitado por la dirección, los trabajadores pueden elegir centrar sus esfuerzos en completar el informe o solucionar el crucigrama del periódico (o cualquier otra posibilidad). Cualquiera que sea la alternativa elegida por la persona, los trabajadores estarán motivados; si se va por la primera alternativa, la dirección de su motivación corresponderá a los deseos de la dirección; si

elige lo último, entonces su motivación es contraria a los deseos de la dirección, pero los trabajadores siguen estando motivados.

El componente de *intensidad* es la magnitud de la respuesta después de tomar una decisión. Según el ejemplo anterior, un trabajador puede estar encaminado (laborar en el informe) pero reaccionar con intensidad baja.

La intensidad, de esta forma, es semejante al significado de empeño. Dos individuos enfocan su conducta en el mismo ángulo, pero uno puede desempeñarse mejor ya que se esfuerza más que el otro. La intensidad es una cualidad que se utiliza a menudo para describir a un excelente atleta profesional. A la hora que los entrenadores notan que un jugador está trabajando muy duro, detallan lo duro que trabajó durante el partido.

Finalmente, la *persistencia* es un elemento crucial de la motivación. Persistencia significa resistir a la conducta o el momento en que una persona se está intentando esforzar. Algunas personas dirigen su conducta en la dirección correcta y con gran intensidad, pero sólo por poco tiempo. Las personas que abordan una actividad con frenesí, pero se agotan rápidamente y rara vez la completan, no tienen esta cualidad esencial en su conducta motivada. Así pues, el real desafío para un directivo no es acrecentar la motivación, sino generar un entorno en el que la motivación se dirija en el enfoque adecuado, con el ímpetu adecuado y se sostenga en el tiempo.

Asimismo, **Ivancevich (2006)**, menciona sobre el proceso de la motivación: tal como lo entienden casi todos los teóricos, se enfoca hacia

los objetivos. Los objetivos, o resultados que los trabajadores se esfuerzan por lograr se consideran la fuerza impulsora que atrae a los individuos. Lograr los objetivos anhelados puede reducir significativamente la brecha de necesidad. Como se muestra en la figura 0.2, la necesidad se refiere a las insuficiencias que enfrenta una persona en una instancia específica. Las deficiencias son fisiológicas (por ejemplo, necesidad de comer), psicológicas (por ejemplo, necesidades de autoestima) o sociológicas (por ejemplo, necesidad de interactuar con los demás). Las necesidades se consideran desencadenantes de réplicas de conducta. La implicación de esto es que cuando la necesidad no es suficiente, la persona está más expuesta a los esfuerzos motivacionales del gerente. Una investigación asociada con alrededor de 4.000 trabajadores reveló tres áreas significativas que impactan en la motivación de los empleados: *cuestiones organizativas* como remuneración, beneficios, oportunidades competitivas y reputación de la empresa; *aspectos laborales*, alude a los horarios laborales, congruencias para asimilar nuevas destrezas y trabajos interesantes que contengan retos; y *aspectos asociados con el liderazgo*, como la confianza que el líder o superior inspira, si dan una buena motivación y si es flexible al solucionar inconvenientes.

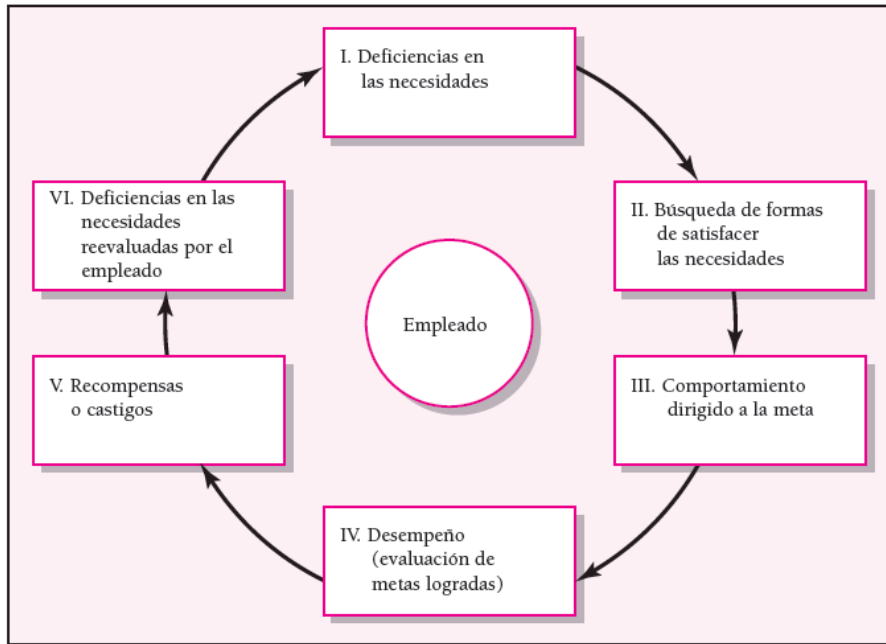


Figura 02. El proceso motivacional: modelo general.

TEORÍA SOBRE LA MOTIVACIÓN

Las principales teorías sobre la motivación son:

MODELOS BASADOS EN EL CONTENIDO

Tenemos las siguientes teorías, detalladas minuciosamente:

1. Jerarquía de necesidades de Maslow.

Ivancevich (2006), menciona al respecto: La fundamental en esta teoría es que las necesidades se distribuyen en orden jerárquico. Las necesidades de grado menor son fisiológicas y las de grado mayor son de autorrealización. Se identifican del modo mencionado a continuación:

1. *Fisiológicas*. El requerimiento de comida, agua, hogar y alivio.
2. *Salud y seguridad*. Uno no debe tener intimidaciones, significa, es estar protegido frente a condiciones peligrosas.

3. *Pertenencia social y amor*. Requerimiento de afecto, pertenencia, interrelación y cariño.

4. *Estima*. Requerimiento de autoestima y estimar a las otras personas.

5. *Autorrealización*. La necesidad de indemnizarse utilizando las propias capacidades, destrezas y potencialidades.

La Figura 03 muestra la naturaleza escalonada de la teoría de Maslow. Para cada necesidad, la figura 3 muestra ejemplos de elementos asociados con la labor, los cuales son la complacencia de las necesidades. Esta teoría sugiere que un individuo pretende satisfacer las necesidades más fundamentales, llamadas fisiológicas, antes de encaminar su comportamiento hacia necesidades de grados más elevados. Hay una diversidad de aspectos fundamentales del pensamiento de Maslow que son significativos para comprender la jerarquía de necesidades.

1. Una necesidad indemnizada ya no será un motivador. Por ejemplo, si un individuo determina ganar suficiente dinero para favorecer a la organización, el dinero deja de ser un motivador.

2. Las necesidades no satisfechas causan angustia, problemas y agobio. Desde el punto de vista de la gestión, las necesidades no satisfechas son peligrosas ya que pueden conducir a resultados comerciales no deseados.

3. Maslow cree que los individuos poseen una necesidad de crecimiento y desarrollo, por lo que siempre intentarán avanzar a un nivel superior

para satisfacer sus necesidades. Esta suposición puede que sea verdadera para ciertos trabajadores, pero no para todos.

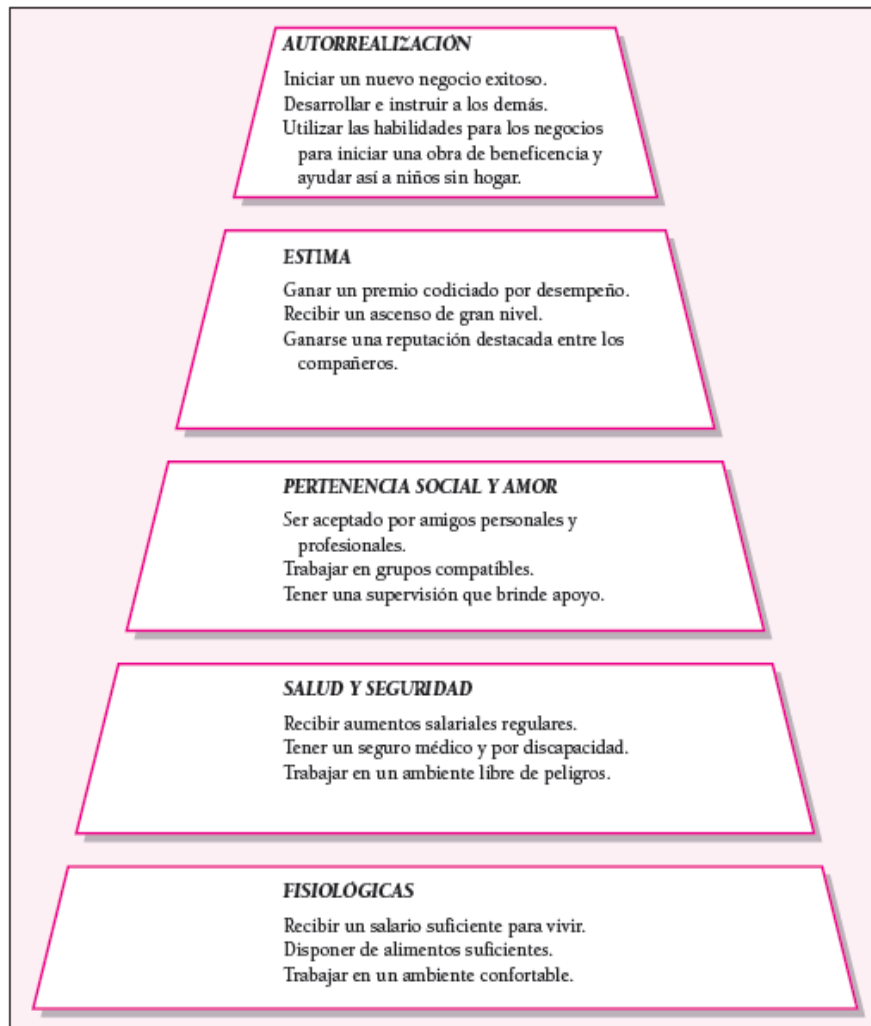


Figura 03. Jerarquía de necesidades de Maslow relacionada con el trabajo.

2. Teoría ERC de Alderfer

Alderfer está de acuerdo con Maslow en que las necesidades personales son jerárquicas. No obstante, su jerarquía de necesidades incluye sólo tres grupos de necesidades, a saber:

1. *Existencia*. Las necesidades se satisfacen a través de los suministros, el aire, el agua potable, los salarios y las situaciones de trabajo.
2. *Relaciones*. Las necesidades se satisfacen a través de vínculos sociales e interpersonales significativos.
3. *Crecimiento*. La necesidad la satisface la persona que realiza una contribución creativa o fructífera.

Las Teoría de Alderfer – ERC, que significa, existencia, relaciones y crecimiento, pertenecen a las necesidades de Maslow en el sentido de que las necesidades existenciales son análogas a la fisiología y seguridad de Maslow; necesidades de relación análogas a las categorías social y amorosa; y las de crecimiento análogas a las de cariño y realización a nivel individual.

Esta teoría y la de Maslow difieren en cómo los individuos pasan diversos grupos de necesidades. Maslow sugirió que prevalece la necesidad insatisfecha y se activa o desactiva el siguiente grado superior hasta que la necesidad primaria esté completamente satisfecha. A modo de comparación, la teoría ERC muestra que conjuntamente del procedimiento de avance y satisfacción de Maslow, además existe un procedimiento de fracaso y declive en el trabajo. Esto significa que, si un individuo se frustra constantemente al intentar indemnizar sus necesidades de desarrollo, la necesidad de relación se convierte en el

principal impulsor, de modo que esa persona redirige sus empeños hacia la satisfacción de sus necesidades de nivel inferior.

3. Teoría de dos factores de Herzberg

Herzberg creó esta teoría, en base a dos factores. Estos factores son: insatisfactorios y satisfactorios, o higiénicos y motivacionales, o extrínsecos e intrínsecos, de acuerdo al grado de análisis de la teoría. La indagación inicial que llevó a esta teoría condujo a dos conclusiones concretas. Primero, existe una variedad de condiciones externas, el ámbito de trabajo, que crea insatisfacción en los trabajadores en ausencia de esas condiciones. Si existen estas condiciones, no necesariamente motivará a los trabajadores.

Las condiciones mencionadas a continuación son un factor de insatisfacción o un factor de higiene, ya que son necesarias para conservar al menos un grado de "insatisfacción":

1. Remuneración
2. Seguridad laboral
3. Situaciones laborales
4. Estatus social
5. Procesos de la empresa
6. Supervisión técnica de la calidad
7. Calidad de los vínculos interpersonales entre pares, directivos y trabajadores

Luego se tiene a un grupo de condiciones *intrínsecas* (contenido de la labor) al momento que se encuentran presentes en el lugar de trabajo, crean un poderoso motivador que puede conducir a un desempeño laboral idóneo. Sin estas circunstancias, el trabajo no será satisfactorio. Este grupo de condiciones son denominadas factor de *satisfacción* o *motivación* y contienen:

1. Obtención
2. Reconocimiento
3. Compromiso
4. Avance
5. La actividad en sí
6. Oportunidades de desarrollo

Estas motivaciones están directamente asociadas con la naturaleza de la labor o actividad. Al momento que se encuentran presentes, favorecen la satisfacción. Esto puede crear una motivación intrínseca para completar la actividad.

4. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

McClelland planteó esta teoría que está relacionada con nociones de aprendizaje. Él cree que diversas necesidades provienen de la cultura. Estas necesidades son: de logro (n Log), afiliación (n Afl) y de poder (n Pod).

McClelland plantea que, si un individuo posee una necesidad fuerte, esto la alienta a participar en comportamientos gratificantes. Por ejemplo, la

necesidad de lograr grandes logros obliga a una persona a establecer retos complicados, trabajar duro para lograrlas y utilizar las habilidades y destrezas indispensables para conseguirlas.

Basado en los hallazgos del estudio, McClelland realizó un grupo de factores que muestran la necesidad de logro, a saber:

1. Al individuo le agrada responsabilizarse en solucionar inconvenientes.
2. La gente tiende a fijarse propósitos de obtención modestos y asumir riesgos deducidos.
3. El individuo quiere recibir retroalimentación acerca de su trabajo.

La necesidad de afiliación muestra el requerimiento de interacción social. Una persona con altas necesidades de afiliación se preocupa por la calidad de los vínculos individuales significativos, por lo que la responsabilidad social prima sobre el cumplimiento de metas. Por otro lado, las personas con una gran necesidad de poder se enfocan en conseguir y utilizar el poder y la autoridad. Le preocupa intervenir en las demás personas y dominar disputas. De acuerdo con McClelland, el poder puede ser bidireccional: negativo, cuando quien lo posee enfatiza el dominio y la sumisión; también positivo y manifestar una conducta contundente y motivadora.

El asunto fundamental de esta teoría, es que estas necesidades se adquieren mediante la interacción con el medio ambiente. Cuando se

descubren necesidades, las conductas que se recompensan tienden a repetirse con mayor asiduidad.

Sinopsis de las cuatro teorías de contenido

Cada una detalla el comportamiento partiendo de un ángulo ligeramente distinto. Ninguna teoría puede considerarse el único fundamento para describir la motivación. Si bien ciertos examinadores han expresado escepticismo, parece que los humanos poseen necesidades congénitas y de aprendizaje, y que varios factores ocupacionales proporcionan cierto nivel satisfactorio. Por ende, cada teoría permite a los directivos comprender la conducta y el desempeño hasta cierto punto.

La Figura 4 compara las cuatro teorías. McClelland no planteó necesidades inferiores. Asimismo, sus necesidades de logro y poder no son las mismas que las motivaciones de Herzberg, a las necesidades de Maslow ni las de Alderfer, aunque comparten ciertas características parecidas. Una desigualdad significativa de las cuatro teorías es el hincapié de McClelland en las necesidades sociales obtenidas. Asimismo, la teoría de Maslow propone una disposición jerárquica de las necesidades estáticas, Alderfer muestra un modelo flexible para clasificar las tres necesidades y Herzberg estudia componentes de trabajo intrínsecos y extrínsecos.

Cada modelo está diseñado para proporcionar la explicación más clara y significativa de la motivación. De hecho, cada uno tiene fortalezas y debilidades que los gerentes de práctica deben tener en cuenta; ninguno de ellos es claramente mejor o peor que los demás, especialmente en el lugar de trabajo, independientemente de su diversidad. Los gerentes calificados encuentran que todos estos modelos brindan lecciones que se aplican a problemas y tareas determinadas.

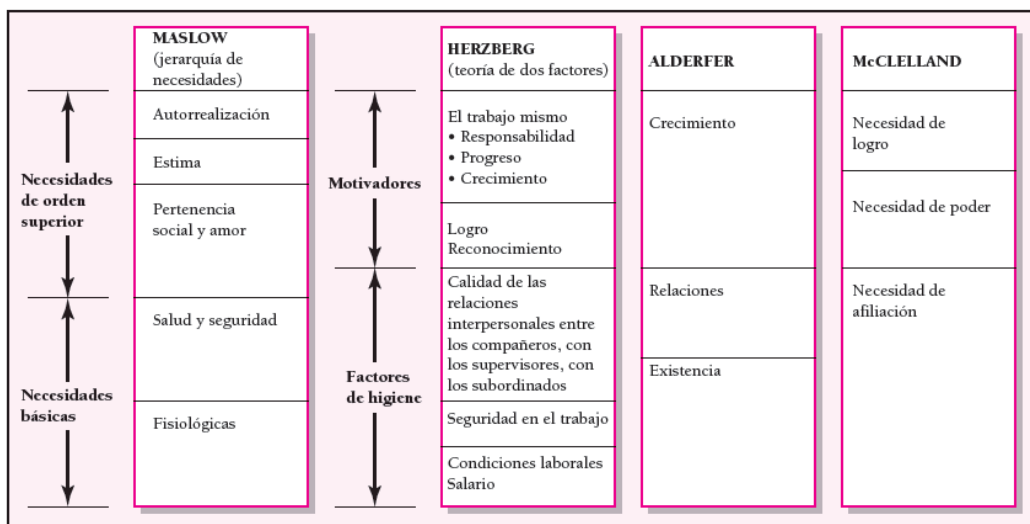


Figura 4. Comparación gráfica de las cuatro teorías de contenido de la motivación.

TEORÍAS DE PROCESOS

Las teorías del contenido se enfocan básicamente en las necesidades y estímulos que determinan el accionar. Están interesados básicamente en los detalles que motivan a los individuos. Las teorías del proceso motivacional pretenden contestar preguntas sobre de qué forma se activa, administra, mantiene y detiene el accionar de la persona. Exploraremos tres teorías de procesos posteriormente, a saber.

1. Teoría de las expectativas

Esta teoría sostiene que los trabajadores estarán más motivados al momento que se den cuenta de que sus esfuerzos conducirán a buenos resultados y, por último, a las recompensas y resultados anhelados.

2. Teoría de la equidad

Esta teoría explica la intervención de las creencias en el trato justo de los individuos en las relaciones sociales en el lugar de trabajo (por ejemplo, monto del aumento de salario anual, actitud del gerente, entre otros) a su motivación. Lo fundamental de esta teoría (que además quiere decir “justicia”) es que los trabajadores hacen una comparación de sus empeños y recompensas con los esfuerzos y recompensas de otros en contextos profesionales análogos. Esta teoría tiene como base el que los individuos se encuentren motivados por el deseo de ser tratados de manera justa. La persona que labora a cambio de una recompensa en una empresa.

Los cuatro términos clave de esta teoría son los siguientes:

1. *Persona*. Una persona que ve la igualdad o desigualdad.
2. *Comparar con otros*. Cualquier individuo que usa a una persona como punto de referencia para la relación entre los recursos de entrada y salida.
3. *Insumos*. Cualidades personales que un individuo aporta a la labor. Esto se puede lograr con las destrezas, experiencia, capacitación, o adscribiéndose como con la edad, género, raza.

4. *Resultados*. Lo que el individuo recibe por su labor como reconocimientos, beneficios, remuneración.

3. Establecimiento de metas

La *meta* es el resultado que un individuo o grupo está tratando de conseguir a través de su conducta. Locke sostiene que establecer las metas alude a un procedimiento cognoscitivo con cierta ventaja. Según él, los objetivos conscientes son los principales determinantes de la conducta. Cabe señalar que “la particularidad habitual de la conducta emotiva es que tienden a durar hasta el final”. Es decir, después de comenzar algo (por ejemplo, un trabajo, un proyecto nuevo), una persona continúa caminando hasta alcanzar esa meta. Asimismo, esta teoría enfatiza la importancia de las metas bien ejecutadas para manifestar la conducta motivada. Locke utilizó los conceptos de intenciones y metas conscientes con el fin de plantear y apoyar la tesis de que las metas conscientes más complicadas conducen a grados más altos de desempeño, si las personas las aceptan.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

ACTITUD. Tendencia a reaccionar positiva o negativamente ante ciertas personas, cosas o contextos. Es la base emotiva de los vínculos interpersonales y de la identificación entre las personas.

ADAPTABILIDAD. La capacidad del método para variar y adaptarse a los requisitos del contexto. Esto significa que incluye la innovación y ruptura.

ADAPTACIÓN AL ENTORNO. Estrategias usadas por la empresa para responder a las necesidades y presiones del contexto.

APRENDIZAJE. Cambiar la conducta adquiriendo nuevos conocimientos, destrezas o habilidades. Sucede como consecuencia de la práctica.

APTITUD. Una inclinación innata a realizar ciertas tareas. Significa el potencial de cada individuo para dominar una habilidad o conducta particular.

CAMBIO. La segunda etapa del proceso para cambiar, conduce a un cambio de conducta. Etapa en la que una persona comienza a mejorar su rendimiento a través de nuevas conductas.

CAPITAL HUMANO. Grupo de conocimientos, destrezas y competencias humanas de una empresa. De la misma forma que el capital organizado, el humano pertenece a los individuos, no a la empresa. Es una parte que se renueva en el capital intelectual.

CAPITAL INTELECTUAL. El valor empresarial íntegro de la empresa, medido sobre la base del valor de los consumidores, la empresa y sus capacidades y no sólo los activos tangibles que componen el capital financiero. Es un discernimiento valioso para la empresa. Incluye capital humano, distribución y consumidores.

CICLO DE LA MOTIVACIÓN. Es el transcurso de crear una necesidad humana y tratar de indemnizarla. El cuerpo se conserva en un estado de equilibrio, siendo perturbado cuando hay una necesidad, lo que lleva a un estado de estrés, que al mismo tiempo lleva a una conducta para satisfacer la necesidad. Tan pronto como se cumple esta condición, la

tensión desaparece y regresa el equilibrio. La satisfacción puede verse imposibilitada por algún obstáculo, para conservar el estado de estrés, o puede verse indemnizada por la complacencia de otra necesidad.

CLIMA ORGANIZACIONAL. La calidad del entorno psicológico de la empresa. Puede ser buena y beneficiosa (cuando el clima es abierto y agradable) o perjudicial (cuando es desagradable). Hace referencia al entorno que hay en una empresa debido al estado motivacional de los individuos.

COMPETENCIAS. Grupo de conocimientos y destrezas que los individuos o empresas usan eficaz y eficientemente.

COMPETITIVIDAD. Competencia que desarrolla una empresa para competir y conseguir una ventaja competitiva en su sector.

COMPORTEAMIENTO. Comportamiento, manera de actuar ante el medio del exterior.

COMPORTEAMIENTO ORGANIZACIONAL. Es la investigación de la conducta de personas y grupos basados en el modo de gestión acoplado por la empresa.

CONFLICTO ORGANIZACIONAL. Cuando hay ideas, emociones, comportamientos o intereses contradictorios dentro de la empresa. Este es un conflicto de intereses.

CULTURA ORGANIZACIONAL. Un método compartido de creencias que se realiza en una empresa o una de sus partes guía la conducta de sus integrantes.

EFICACIA. Señala el grado de consecución del resultado, significa, la capacidad para conseguir esa meta. Generalmente, es la capacidad de la empresa para indemnizar las necesidades del contexto. Son los objetivos que se persiguen.

EFICIENCIA. El vínculo entre costos y beneficios, entre inputs y salidas, es decir, el vínculo entre lo que se ha logrado y lo que se puede lograr. Esto quiere decir hacer las cosas bien y centrarse en los recursos usados, significa, en las sistemáticas. Es hacerlo todo bien y adecuadamente, siguiendo el método determinado. La eficacia significa el cumplimiento al 100% de los índices marcados en la investigación del tiempo y el movimiento.

ESTRATEGIA. Movilizar todos los bienes de la empresa para lograr metas globales a largo alcance. La estrategia establece un grupo de técnicas.

FACTORES HIGIÉNICOS. El cambiante entorno laboral incide en la insatisfacción humana. Además, se les conoce como factores insatisfactorios

FACTORES MOTIVACIONALES. Las variables específicas de la labor o de la actividad interceden en la satisfacción laboral. Además, se les conoce como factores satisfactorios.

MOTIVACIÓN. Estado mental que hace que un individuo se comporte de cierta manera que pueda lograr una meta particular o realizar una tarea con el fin de satisfacer una necesidad individual. Son las fuerzas internas que hacen que un individuo realice determinadas conductas.

NECESIDADES DE REALIZACIÓN PERSONAL. Este es el quinto grado de necesidad humana. Significa el anhelo humano de conseguir su máximo potencial. Se trata de necesidades de orden superior, asociadas con el deseo de crecimiento constante.

NECESIDADES FISIOLÓGICAS. Este es el primer nivel de las necesidades humanas básicas, asociadas con la supervivencia (comer, dormir, descansar, actividad física, satisfacción sexual, refugio y amparo).

NECESIDADES HUMANAS. Grupo de motivaciones fisiológicas, psíquicas, sociales y personales para la autorrealización que determina la conducta humana. Se trata de fuerzas conscientes o inconscientes que hacen que un individuo se comporte de una cierta manera para buscar la satisfacción.

NECESIDADES PSICOLÓGICAS. Necesidades humanas adquiridas y exclusivas, asociadas con la seguridad individual, la autoestima y el cariño.

NECESIDADES SOCIALES. Son el tercer grado de necesidad humana. Implica encontrar pertenencia, amistad, cariño y amor.

SATISFACCIÓN Una medida de desempeño que alude a la facultad de una empresa para satisfacer los requerimientos de sus miembros. Términos análogos son *ética* y *voluntarismo*.

SATISFACCIÓN EN EL PUESTO Postura de los empleados de su trabajo. Esto se debe a su conocimiento del puesto.

TEORÍA DE LA EQUIDAD Teoría que estudia la réplica de una persona a las diferencias entre su relación contribución-desempeño y la de otro individuo referente.

TEORÍA DE LA EQUIDAD DE LA MOTIVACIÓN Estudia la diferencia entre un individuo luego de comparar su relación contribución-producción con la relación de contribución de otro individuo.

TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN-HIGIENE Establece las condiciones laborales que más influyen en la insatisfacción del personal en su ausencia (factores de higiene: estipendio, seguridad laboral, condiciones de trabajo). Además, existen condiciones de trabajo que garantizan un alto grado de motivación y satisfacción laboral. No obstante, la falta de estas condiciones no es insatisfactoria. Estas condiciones incluyen oportunidades de logro, desarrollo y avance.

TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN CLÁSICA Una colección de directorio que se creó sobre la base de los documentos de administradores que plantearon las reglas de la empresa. Estas reglas se han desarrollado como pautas para otros gerentes.

TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS Aquí se selecciona un resultado de primer grado en función del vínculo que esta elección tiene con un resultado de segundo grado. La distinción de una persona es de acuerdo a la fuerza (potencia) del anhelo por alcanzar el estado de segundo grado, y la asociación percibida entre los resultados de primer y segundo grado.

TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE LA MOTIVACIÓN Aquí, se cree que los trabajadores afrontan un grupo de resultados de primer grado. El

trabajador seleccionará un resultado basándose en el vínculo entre esta elección y los resultados del segundo grado. La distinción de una persona es de acuerdo a la fuerza (potencia) del anhelo por alcanzar el estado de segundo grado, y la asociación percibida entre los resultados de primer y segundo grado.

TEORÍA ERC Se basa en una categoría de necesidades e incluye tres grupos: existencia, relación y crecimiento.

2.4. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL

Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral en Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.
- Existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.

III. METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1. TIPO

Descriptivo, ya que se describió los hechos que ocurrieron respecto a la población y variables en estudio (Hernández, 1996). Asimismo, es de diseño no experimental, transversal porque se reunió información en un momento específico respecto a las variables.

3.1.2. ENFOQUE

El presente trabajo de investigación se desarrollará a un nivel correlacional, lo cual nos permitirá responder el problema general de la investigación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Fue el personal de la Municipalidad Provincial de Oyón en el área administrativa, siendo un total de 104 personas.

De acuerdo con el tamaño de población especificado en el párrafo anterior, la muestra tomada ha sido de 82 personas, teniendo en cuenta la siguiente fórmula utilizada:

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

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Variable dependiente

Satisfacción Laboral

Variables independientes

Motivación Extrínseca

Motivación Intrínseca

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICAS A EMPLEAR

Fueron dos instrumentos, aplicados a los trabajadores administrativos y personal docente de la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.4.2. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

- Análisis de Contenido
- Cuestionario

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS.

CAPITULO IV

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Resultados de las encuestas: Variable Motivación Laboral

Tabla 01. Oportunidades de crecimiento profesional

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	35%
De acuerdo	48%
En desacuerdo	17%



Grafica 01. Oportunidades de crecimiento profesional.

Tabla 02. Relaciones laborales con la Jefatura

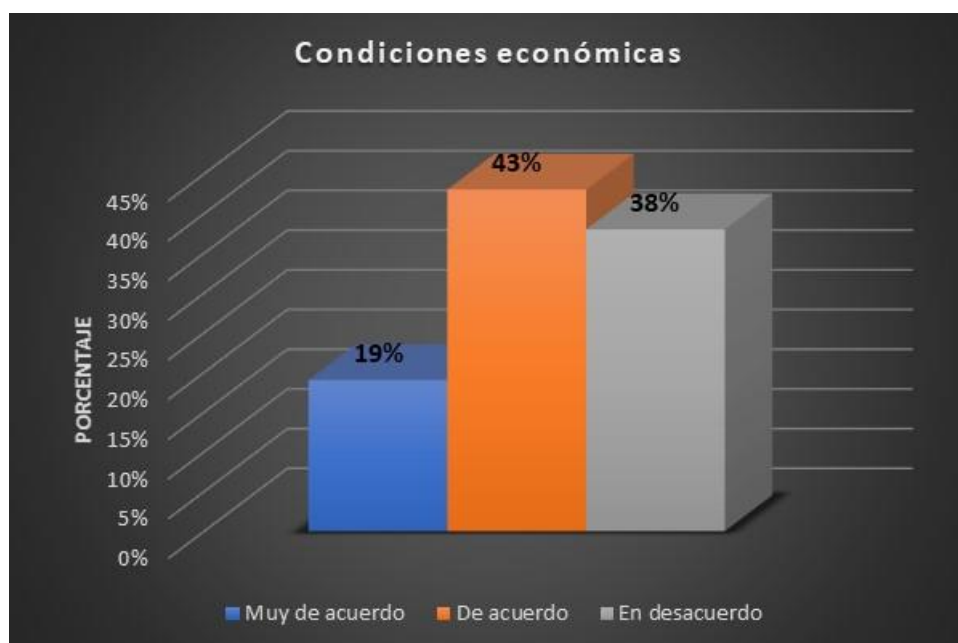
CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	28%
De acuerdo	51%
En desacuerdo	21%



Grafica 02. Relaciones laborales con la Jefatura

Tabla 03. Cumplimiento de pago en fecha acordada

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	19%
De acuerdo	43%
En desacuerdo	38%



Grafica 03. Cumplimiento de pago en fecha acordada

Tabla 04. Oportunidades de crecimiento económico

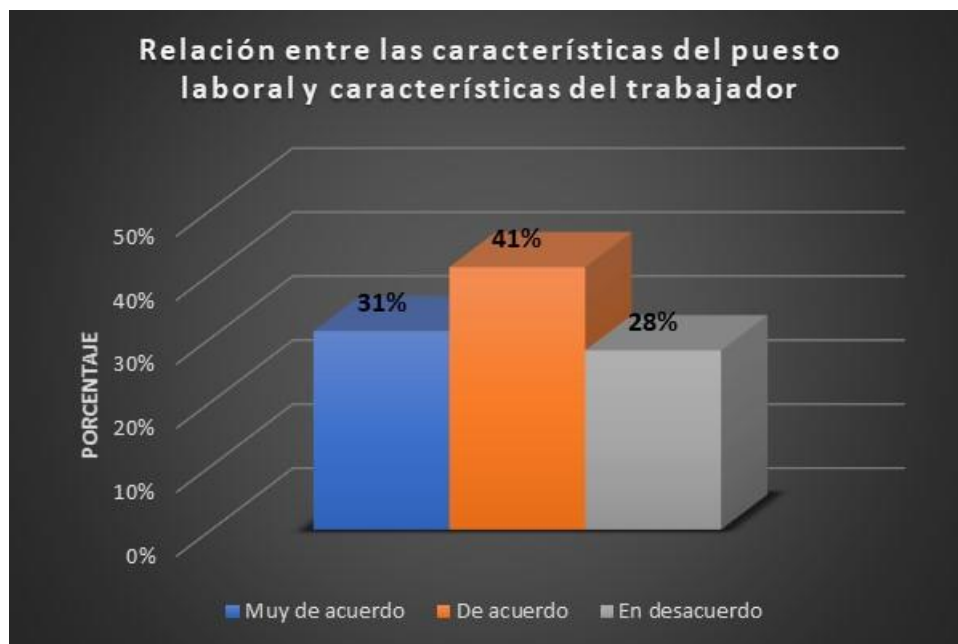
CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	37%
De acuerdo	42%
En desacuerdo	21%



Grafica 04. Oportunidades de crecimiento económico

Tabla 05. Relación Características del puesto de trabajo y características del trabajador

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	31%
De acuerdo	41%
En desacuerdo	28%



Grafica 05. Relación Características del puesto de trabajo y características del trabajador

4.1.2 Resultados de las encuestas: Variable Satisfacción Laboral

Tabla 06. Ambiente físico laboral.

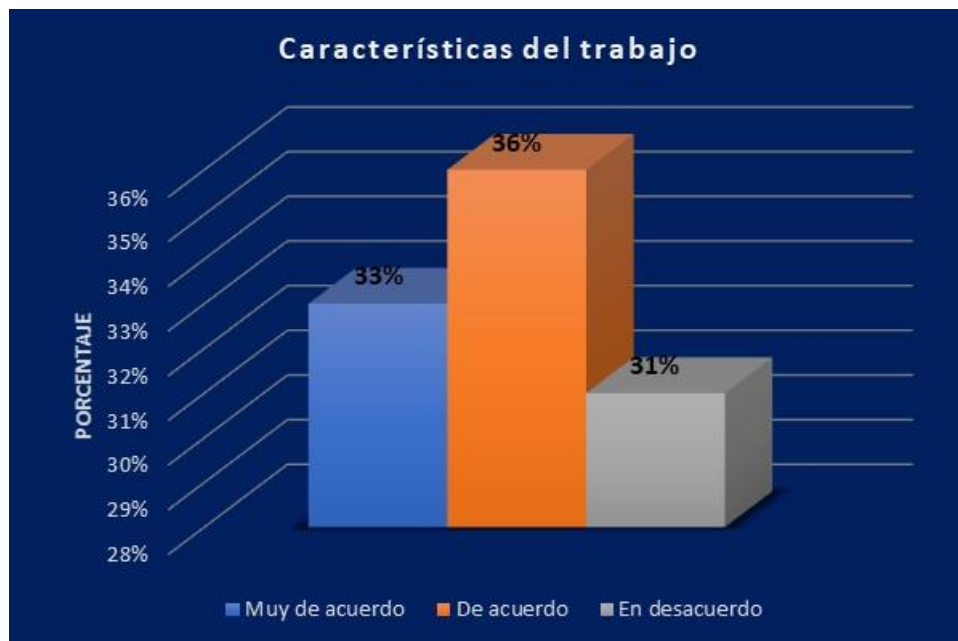
CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	45%
De acuerdo	33%
En desacuerdo	22%



Grafica 06. Ambiente físico laboral

Tabla 07. Características del trabajo

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	33%
De acuerdo	36%
En desacuerdo	31%



Grafica 07. Características del trabajo

Tabla 08. Relación de trabajo con los compañeros

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	45%
De acuerdo	35%
En desacuerdo	20%



Gráfica 08. Relación de trabajo con los compañeros

Tabla 09. Ambiente laboral

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	37%
De acuerdo	32%
En desacuerdo	31%



Gráfica 09. Ambiente laboral

Tabla 10. Disfrute en el trabajo

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	35%
De acuerdo	35%
En desacuerdo	30%



Grafica 10. Disfrute en el trabajo.

Tabla 11. ¿El trabajo me aburre?

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy de acuerdo	12%
De acuerdo	35%
En desacuerdo	53%



Grafica 11 ¿El trabajo me aburre?

Tabla 12. Relación personal con el trabajo

CATEGORÍAS	Porcentaje
Muy buena	37%
Buena	56%
mala	7%



Grafica 12. Relación personal con el trabajo.

CAPITULO V

1. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

A partir de los resultados derivados del análisis e interpretación de cada una de las encuestas efectuadas, y las respectivas contradicciones de las hipótesis, se ha demostrado que hay un vínculo directo entre la motivación y la productividad en el centro laboral.

En la pregunta: ¿La labor que desarrollo, me brinda oportunidades para crecer profesionalmente?, se obtuvo como resultado que un 83% estaban de acuerdo o muy de acuerdo en oposición a la respuesta de en desacuerdo que obtuvo un 17%.

En la pregunta: ¿Considero que mi jefe tiene relaciones laborales adecuadas conmigo?, se obtuvo como resultado que un 79% estaban de acuerdo o muy de acuerdo en oposición a la respuesta de en desacuerdo que obtuvo un 21%.

en la pregunta: ¿La empresa en la cual trabaja, me brinda oportunidades para crecer económicamente?, se obtuvo como resultado que un 79% estaban de acuerdo o muy de acuerdo en oposición a la respuesta de en desacuerdo que obtuvo un 21%.

En la pregunta: Percibo que la labor que realizo es justa para mi forma de ser, se obtuvo como resultado que un 69% estaban de acuerdo o muy de acuerdo en oposición a la respuesta de en desacuerdo que obtuvo un 31%.

En la pregunta: Me gusta trabajar con mis colegas, se obtuvo como resultado que un 80% estaban de acuerdo o muy de acuerdo en oposición a la respuesta de en desacuerdo que obtuvo un 20%.

En la pregunta: Gozo de cada trabajo que hago en mi labor, se obtuvo como resultado que un 70% estaban de acuerdo o muy de acuerdo en oposición a la respuesta de en desacuerdo que obtuvo un 30%.

5.2 Conclusiones

- El grado de motivación está directamente relacionado con la satisfacción que experimenta el trabajador como lo indica los resultados obtenidos en la encuesta realizada.
- El grado de motivación extrínseca está directamente relacionado con la satisfacción que experimenta el trabajador como lo indica los resultados obtenidos en la encuesta realizada.
- El grado de motivación intrínseca está directamente relacionado con la satisfacción que experimenta el trabajador como lo indica los resultados obtenidos en la encuesta realizada.

5.3 Recomendaciones

En la investigación fue posible señalar las dimensiones más importantes en la mejora de la satisfacción laboral en lo relacionado a la dependencia de la motivación laboral.

De esta forma, se ha demostrado que las dimensiones de diversidad de habilidades, autonomía y retroalimentación, son positivas, directas y significativas, además, son las que los empleados creen indispensables para alcanzar un nivel mayor de satisfacción laboral.

En lo que concierne a la importancia de la tarea y la identidad de la misma, aunque no son significativas, son fundamentales para determinar el resultado global y por tanto en la aplicación. Al mismo tiempo, se deben apoyar y centrar los esfuerzos en estrategias de sensibilización y actividades de diversidad de habilidades, autonomía y retroalimentación, puesto que al estar más motivados también lograrán satisfacción laboral.

En cuanto a la categoría de las tareas y su identidad, no se tiene que subestimar su credibilidad; al contrario, tan pronto como se identifiquen posibles debilidades, las estrategias también deben centrarse en fortalecerlas.

VI. FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional (2da Ed.). México: McGraw- Hill / Interamericana.

Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. México: McGraw- Hill / Interamericana.

Hernández, R. (1996). Metodología de investigación. México: McGraw-Hill.

Ivancevich, J. (2006). Comportamiento Organizacional (2da Ed.). México: McGraw- Hill / Interamericana.

Robbins, S. (2013) Comportamiento Organizacional (10ma Ed.) México: PEARSON.

6.2 FUENTES HEMEROGRÁFICAS

La investigación no contó con citas hemerográficas.

6.3 FUENTES DOCUMENTALES

Schultz, T. (1960). "Capital formation by education". The journal of political economy, Vol. 68, No. 6 (Dec., 1960). Págs. 571-583.

Ramírez, R.; Abreu, J. & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa fabricante de tuberías de acero. Daena 3 (1):143-185.

6.4. FUENTES ELECTRÓNICAS

Pablos, M. (2016). Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. Tesis, Universidad de Extremadura, Badajoz,

España. Obtenido de
https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Reátegui, A. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Tesis, Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/935>

Ríos, R. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. Tesis, Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1647>

Vásquez, S. (2007). Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/488>

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (CML)

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

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	¿Siente que recibe una remuneración en función a las actividades realizadas?					
2	¿Su jefe reconoce sus logros?					
3	¿Trabaja en un adecuado ambiente físico?					
4	¿Aspira ocupar un cargo mejor dentro de la municipalidad?					
5	¿Tiene oportunidades de ascensos?					
6	¿Busca mantener buenos lazos de compañerismo con sus colegas?					
7	¿Se enfoca en desarrollar sus habilidades y capacidades?					
8	¿Busca sumar compañeros de trabajo?					
9	¿Siente que sus colegas reciben una adecuada remuneración?					
10	¿Su jefe lo respeta?					
11	¿La municipalidad le brinda los recursos necesarios?					
12	¿No le interesa ascender?					
13	¿Podría mejorar su rendimiento?					
14	¿Siente que su trabajo es importante para los usuarios de la municipalidad?					
15	¿Su trabajo es interesante?					
16	¿Siente que no lo valoran como trabajador?					
17	¿Le pagan puntualmente?					
18	¿Es importante para usted el compañerismo?					
19	¿La empresa le ofrece, periódicamente, oportunidades para aumentar su salario?					
20	¿Busca capacitarse?					
21	¿El trabajo le genera estrés?					
22	¿Se energético al trabajar?					
23	¿Le fastidia el conformismo?					
24	¿Se le brinda vacaciones?					
25	¿Reconoce a la persona que dirige la municipalidad?					
26	¿Tiene el reconocimiento social propio de un trabajador de la municipalidad?					
27	¿Busca destacarse?					
28	¿Está conforme con las tareas que realiza?					
29	¿Se le asignan tareas en función a sus habilidades?					
30	¿Se estresa si falla?					
31	¿Recibe pagos de acuerdo a ley?					
32	¿Se le trata de manera justa?					
33	¿Su círculo cercano reconoce su labor en la municipalidad?					
34	¿Está satisfecho con su trabajo?					
35	¿Asume retos con entusiasmo?					

36	¿La municipalidad debería dar incentivos?					
37	¿Le gusta el trabajo en equipo?					
38	¿Disfruta de su trabajo?					
39	¿Se siente aceptado por las personas de la municipalidad?					
40	¿Desea ser el mejor trabajador?					
41	¿Se siente cómodo con las reglas de la municipalidad?					
42	¿Se le da la oportunidad de mostrar sus habilidades en la municipalidad?					
43	¿Trabaja por el salario mas no porque le guste lo que hace?					

ANEXO 02
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

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	Su oficina tiene una buena distribución.					
2	Su sueldo es el adecuado.					
3	Existe un clima laboral bueno.					
4	Realiza actividades acordes a su personalidad.					
5	Siente que su rol es importante.					
6	Su superior lo comprende.					
7	Esta insatisfecho por su salario.					
8	Se siente maltratado por la municipalidad.					
9	Está contento por el grupo de personas con los que labora.					
10	Logra metas personales en la municipalidad.					
11	Se siente útil.					
12	Su jefe le brinda apoyo.					
13	Trabaja de manera confortable.					
14	Su salario es aceptable.					
15	Lo explotan.					
16	Se aleja de sus compañeros.					
17	Mantiene un mal horario.					
18	Disfruta de lo que hace.					
19	Realiza tareas sin importancia.					
20	Una buena relación con el jefe aumenta la calidad del trabajo.					
21	Se siente cómodo trabajando.					
22	Su sueldo cubre sus expectativas.					
23	Tiene un horario inapropiado.					
24	Sus compañeros con solidarios.					
25	Está satisfecho por sus logros.					
26	Le aburre lo que hace.					
27	Tiene buenas relaciones con su jefe.					
28	Trabaja de manera cómoda.					
29	Se siente realizado laboralmente.					
30	Le gusta su trabajo.					
31	Su jefe le hace sentir incomodo.					
32	Su oficina es cómoda.					
33	Si realizas horas extras, no reconocen tu esfuerzo.					
34	Le hace sentir bien el cumplir con sus responsabilidades.					
35	Le entusiasma las tareas que realiza.					
36	Lo valoran.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la relación entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.</p> <p>Existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.</p> <p>Existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Oyón, período 2021.</p>	<p>Variable dependiente: Satisfacción Laboral</p> <p>VARIABLES INDEPENDIENTES: Motivación Extrínseca Motivación Intrínseca</p>	<p>TIPO Descriptivo, ya que se describió los hechos que ocurrieron respecto a la población y variables en estudio (Hernández, 1996). Asimismo, es de diseño no experimental, transversal porque se reunió información en un momento específico respecto a las variables.</p> <p>TÉCNICAS A EMPLEAR Análisis de contenido y cuestionario.</p> <p>PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS</p>