



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

“MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD
DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

JAVIER LUIS OLLAGUE ALVAREZ

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi abuela Catalina de la Cruz Gómez, que en paz descanse, por su gran apoyo incondicional y esmero que tuvo por hacer de mí el mejor siempre, además del soporte que fue más que suficiente para poder alcanzar mis objetos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios que siempre ilumina mis pasos, cada decisión tomada, mis acciones frente a los demás y me brinda lo mejor que tengo hoy en día.

Agradezco a mis padres, Javier y Maritza, que de una u otra forma han estado conmigo en mis logros y derrotas, además por enseñarme e inculcarme los valores suficientes para así yo poder caminar en este mundo tan difícil.

Agradezco al decano Duber Soto Vásquez, por permitir mi desenvolvimiento dentro de la universidad y por acondicionar correctamente los espacios académicos.

A los profesores, porque de cada uno de ellos me llevo conmigo conocimientos nunca explorados y nuevos en el campo de la administración.

Al alcalde de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, por darme la oportunidad de poder realizar mi investigación sin ningún tipo de oposición.

A mi asesor, el Dr. Luis Marcelo Quispe, por el seguimiento continuo de mi trabajo de investigación y el aporte en temas desconocidos que me ayudaron a complementar el estudio.

Agradezco a mi tía Erika Ollague por ser más que una tía, una madre, a la que estimo y admiro mucho, además de la que aprendo día a día y me ayuda a ser mejor persona.

RESUMEN

Actualmente las instituciones públicas presentan una baja productividad dado que empleados aquejan falencias en el factor motivacional, careciendo de compromiso del empleador hacia el trabajador en términos de estimulación, incentivos, reconocimientos.

La situación problemática permitió formular el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

La hipótesis fue existe relación significativa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 20 colaboradores, con una muestra de 20 personas, los datos se obtuvieron de manera censal.

Los instrumentos aplicados presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0,870 para el cuestionario de motivación laboral y 0,868 para el cuestionario de productividad.

En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson de 0,877, con un p valor de 0,000, por lo cual se concluye que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Palabras clave: Motivación laboral, productividad.

ABSTRACT

Currently, public institutions have low productivity given that employees suffer from faults in the motivational factor, lacking employer commitment to the worker in terms of stimulation, incentives, recognition.

The problematic situation made it possible to formulate the research problem. What relationship exists between the labor motivation and the productivity of the workers of the income area of the Municipality of Villa Maria del Triunfo?

The main purpose of this search was to determine which is the relation that existed among the labor motivation and the productivity of the workers of the income area of the Municipality of Villa María del Triunfo.

Hypothetically there is a significant relation among the labor motivation and the productivity of the workers of the income area of the Municipality of Villa María del Triunfo.

This is a kind of no experimental investigation from a transversal cut with a correlated descriptive design, with a twenty employees sample, the data was taken in a census way.

The applied instruments have high reliability using the Cronbach alpha statistic, 0.870 for the labor motivation questionnaire and 0.868 for the productivity questionnaire.

In the hypothesis test a R was gotten of Pearson 0,877 with a value p of 0.000 as a matter of fact there is a positive correlation between the labor motivation and the productivity of the workers of the income area of the Municipality of Villa Maria del Triunfo.

Keywords: Work motivation, productivity.

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula: “Motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo” en lo referente a la situación problemática del estudio fue mejorar la productividad de los trabajadores, por medio de los factores de incentivos, estimulación, reconocimientos, con el propósito de ayudar a incrementar sus resultados.

El problema general de la investigación es: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

Por otro lado, el objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Los resultados de la investigación confirmaron la hipótesis que han sido planteadas en el trabajo, no existe relación significativa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

La investigación consta de cinco capítulos los cuales cada una se describe a continuación:

El capítulo I, se encuentra la realidad problemática, los objetivos, importancia, justificación y limitaciones.

El capítulo II, se corresponde al marco teórico que abarca: antecedentes, bases teóricas, definiciones, importancia, características, importancia y definición conceptual de la terminología empleada.

El capítulo III, corresponde al marco metodológico que encontramos al tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables—operacionalización, métodos y técnicas de investigación, así como también la

descripción de los instrumentos utilizados, análisis estadísticos e interpretación de los datos de trabajo.

En el capítulo IV, se demuestra el análisis e interpretación de los resultados, procesamiento, análisis de los resultados y contraste de hipótesis.

Mientras que en el capítulo V, se encuentran las discusiones seguidamente de las conclusiones, recomendaciones.

Finalmente, las referencias bibliográficas utilizadas, que han facilitado el desarrollo y la recolección de datos de la presente investigación y anexos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática	2
1.2. Justificación e importancia de la investigación	5
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	6
1.4. Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios	10
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	19
2.2.1. Bases teóricas de la variable motivación laboral	20
2.2.2. Bases teóricas de la variable productividad	32
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	39

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación	44
3.2. Poblacion y muestra	44
3.3. Hipotesis	48
3.4. Variables – Operacionalización	48
3.5. Métodos y técnicas de investigación	50
3.6. Descripción de los instrumentos utilizados	51
3.7. Análisis estadísticos e interpretación de datos	54

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento	57
4.2. Resultados descriptivos de las variables	59
4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones	61

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas	69
4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio	70

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones	78
5.2. Conclusiones	82
5.3. Recomendaciones	83

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación laboral	49
Tabla 3	Operacionalización de la variable productividad	50
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de la motivación laboral	57
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de productividad	57
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable motivación laboral	58
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable productividad	58
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable: motivación laboral	59
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable: productividad	60
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión: necesidades fisiológicas	61
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión: necesidades de seguridad	62
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión: necesidades sociales	63
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión: necesidades de estima	64
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión: satisfacción laboral	65
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión: cultura organizacional	66
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión: competencias	67
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión: participación	68
Tabla 18	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la motivación laboral y la productividad	69
Tabla 19	Resultados de la prueba de normalidad de las variables motivación laboral y productividad	70
Tabla 20	Resultados de correlación entre la motivación laboral y la productividad	71
Tabla 21	Resultados de correlación entre la dimensión de la motivación laboral: necesidades fisiológicas y productividad	73
Tabla 22	Resultados de correlación entre la dimensión de la motivación laboral: necesidades de seguridad y productividad.	74
Tabla 23	Resultados de correlación entre la dimensión de la motivación laboral: necesidades sociales y productividad.	75

Tabla 24 Resultados de correlación entre la dimensión de la motivación
laboral: necesidades de estima y productividad.

76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable motivación laboral	59
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable productividad	60
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades fisiológicas	61
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de seguridad	62
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades sociales	63
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de estima	64
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral	65
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional	66
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión competencias	67
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión participación	68
Figura 11	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la motivación laboral y la productividad	69
Figura 12	Gráfico de dispersión de las variables motivación laboral y la productividad	72

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo, cumpliendo con aspectos como el cumplimiento de pagos a tiempos pactados, brindándoles un buen clima laboral, entre otros que puedan aumentar la productividad de empleado en labor.

En el mundo de hoy, es importante destacar al capital humano, ya que es el principal factor que promueve el desarrollo de las empresas, considerándose así, el más relevante, es por ello, que se puede afirmar que sin las personas no existe funcionamiento de la organización.

El problema que actualmente radica en las empresas, es que, no motivan adecuadamente a su personal ya que no consideran importante este factor para el éxito de las mismas, es fundamental en todo tipo de empresas, puesto que, al no tener al personal motivado de la manera adecuada, éstos no realizarán un trabajo adecuado, es decir, no alcanzarán lo pactado en base a la producción que requiere la empresa y así sufriendo las consecuencias los clientes recepcionando productos de baja calidad o pésimos servicios.

En Latinoamérica, se caracteriza al mercado como uno dinámico y con altos índices de rentabilidad, pero al paso del tiempo se ha detectado dentro de las organizaciones a trabajadores que sufren de un mal recurrente como es la falta de motivación laboral. En México, cada vez las instituciones pierden credibilidad dentro de su trabajo y producción, esto debido a que los líderes van siendo debilitados. El estudio precisa que aquellos que sufren mayor insatisfacción son trabajadores que van entre los 20 y 30 años. Para lo cual se concluye que gran parte de este descontento, que genera la falta de compromiso y apatía dentro del accionar de sus labores es la forma de cómo actúa el área de recursos humanos de las empresas, ya que no se ocupa del personal que año tras año ha mostrado un alto índice de productividad para

llegar a escenarios de rentabilidad aceptable, pero que en la actualidad se está viendo opacado por la falta de fortalecimiento de este factor.

En el Perú, vemos problemas de motivación en las empresas e instituciones por el hecho que las mismas no mantienen una correcta gestión con respecto al poder centrar la atención en el capital humano, justamente por ello es que se dan los malos resultados, baja productividad como pésimos servicios, perjudicando a los peruanos a nivel nacional.

Es así como el gobierno regional de Arequipa es uno de los claros ejemplos, al mantener un serio problema de motivación laboral e incumplimientos, es por ello que, realizaron un plantón en el frontis del gobierno regional por motivo de sueldos bajos a sus trabajadores.

Según una publicación de 2018 de la página web del diario La República titulada: “Trabajadores de la Región reclaman pago de laudo”, los empleados contratados del gobierno regional que fueron repuestos por medida cautelar reclamaron a la gobernadora Yamila Osorio el cumplimiento de un laudo arbitral que dispone un incremento de 980 soles a sus sueldos, pero la mayoría de los 168 trabajadores tiene una remuneración ascendente a 783 soles, pese a contar con doce años de servicio, lo cual produce falta de voluntad por parte de los mismos a seguir laborando y más aún a tomar medidas más drásticas como la de hacer un plantón en el frontis del gobierno regional.

La Municipalidad de Villa María del Triunfo es una Institución Pública que se encarga de gestionar el distrito, como también a la prestación de servicios de ámbito local en la respectiva jurisdicción. Se explica en función de las dimensiones de las variables analizadas en el lugar del evento.

Respecto a la dimensión necesidades fisiológicas, el plan de gobierno no está resultando, ya que dejan de lado este factor importante al no cumplir con pagos de sueldos al personal o existiendo un atraso con respecto a éste,

también dejando de lado a parte del personal en poder otorgarles los beneficios de ley (seguro social, gratificaciones).

Respecto a la dimensión necesidades de seguridad, se evidencian falencias en lo que respecta al medio ambiente de trabajo para el personal como también el ofrecer garantías frente a manejos de herramientas peligrosas o al mismo puesto de trabajo en el cual se está desempeñando.

Respecto a la dimensión necesidades sociales, también se ven afectadas, debido a que, no existe una integración entre todo el personal, nos referimos a la falta de buenas relaciones entre compañeros y la escasa comunicación al momento de realizar actividades y tomar decisiones.

Respecto a la dimensión necesidades de estima, se podría afirmar que es una de las mayores debilidades que se evidencia, ya que no existe ningún tipo de reconocimiento al trabajador por alcance de logro o para su desarrollo de confianza, también dejándose de lado el no preocuparse por el trabajador como persona.

Respecto a la dimensión satisfacción laboral, dentro de la entidad encontramos a trabajadores descontentos con sus puestos de trabajo, nos referimos a que no existe una satisfacción en tanto al puesto donde se desenvuelve, como a la escasa formación que se le brinda.

Respecto a la dimensión cultura organizacional, dentro de la municipalidad no se ejercen de manera continua los valores ni los principios fundamentales, dejando de lado las tradiciones de la institución que puedan ayudar a formar un mejor grupo de trabajo.

Respecto a la dimensión competencias, se observa que cada empleado ingresante debe contar con las competencias y requisitos solicitados para ejercer el cargo, sin embargo, no ocurre de esta manera, dando lugar a la contratación de personal que no cuentan con la experiencia y habilidades suficientes a lo requerido por el puesto.

Respecto a la dimensión participación, cada empleado hoy en día dentro del gobierno local no está ejerciendo o desarrollando la proactividad, el poder anticiparse al cumplimiento de actividades, ponerse al frente y proponer ideas o en ciertos casos dejándose de lado propuestas importantes de algunos trabajadores.

Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el nivel de las necesidades fisiológicas y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

¿Qué relación existe entre el nivel de las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

¿Qué relación existe entre el nivel de las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

¿Qué relación existe entre el nivel de las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?

1.2. Justificación e importancia de la investigación.

La motivación en los trabajadores es un factor importante debido a que al contar con un personal motivado el accionar que vayan a realizar dentro de sus labores será favorable para la empresa. En la misma medida, la productividad

es consecuencia del buen o mal trabajo que se realiza por parte de los trabajadores de una organización que mide la rentabilidad a la que puede llegar la misma.

En la presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica; en la presente investigación se presentan evidencias teóricas sobre variables importantes para el desarrollo de las empresas, asimismo, se presenta una propuesta teórica, basada en teorías como Maslow (1943) para la variable motivación laboral que sostiene que: “Las necesidades inferiores son prioritarias y, por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía” (p. 10). Asimismo, la teoría de Cequea, Rodríguez y Núñez (2011) para la variable productividad, donde sostienen que: “Las organizaciones deben conciliar las necesidades y deseos de las personas como seres individuales y de los grupos, con las necesidades y expectativas organizacionales” (p. 552).

Justificación práctica; con la investigación se obtiene evidencias empíricas sobre las variables de estudio, es decir la investigación llega a conclusiones importantes y por ende a recomendaciones que permiten presentar alternativas de solución a problemas relacionadas con las variables en el ámbito donde se desarrolla la investigación es decir en el área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Justificación metodológica; el investigador pone a disposición de la comunidad académica dos instrumentos de recolección de datos, uno para medir la variable motivación laboral y otra para medir la variable productividad, dichos instrumentos fueron sometidos a criterio de validez de contenido, criterio y constructo mediante el criterio de jueces, así como la confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach y la realización de la prueba piloto.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Determinar la relación entre las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Determinar la relación entre las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

1.4. Limitaciones de la investigación.

Limitaciones bibliográficas.

La bibliografía es escasa, no se ha encontrado trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables y algunas otras resultan siendo obsoletas.

Limitación teórica

Ausencia moderada de antecedentes de investigación relacionada con

la temática presentada y diseño de estudio de las escuelas de pregrado y postgrado de las principales universidades del país.

Limitación institucional

Ingreso restringido a centros de estudios especializados, por lo que se da un acceso limitado a las tesis de sus egresados.

Limitación temporal

Escaso tiempo para realizar las investigaciones ya que las universidades cuentan con un horario de atención diferente al horario del investigador.

Limitación económica

El limitado financiamiento económico para la adquisición de material bibliográfico y hemerográfica actualizado.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios.

Antecedentes internacionales

Gamba (2015) en su tesis: “La motivación y su relación con la productividad”, realizada en la Universidad Autónoma de Querétaro – México, para obtener el Grado de Maestro en Administración con especialidad en alta dirección, tiene como objetivo identificar la relación entre la motivación y productividad, con una muestra de 30 empleados, con un diseño no experimental. Se concluyó lo siguiente:

En el análisis correlación se destacaron algunos otros factores como que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores, que las funciones y las responsabilidades de los mismos están bien definidas, los operadores se sienten muy satisfechos trabajando en la empresa y el recibir un justo reconocimiento por parte de la empresa.

Las variables de motivación que, de acuerdo al estudio, que provocan un sentimiento positivo en la mayoría de los empleados se refieren principalmente a enfrentar retos en el trabajo, si trabajando duro tienen posibilidades de progresar en la empresa y la empresa es muy accesible al momento de otorgar el período vacacional.

Respecto a los factores de productividad los encuestados dijeron que siempre se les brinda capacitación para realizar las actividades, que sus actividades se diseñan para que se realicen de acuerdo a la preparación de ellos y que al momento de empezar a usar estándares la productividad aumentó.

Lagos (2015) en su tesis: “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec”, realizada en la Universidad del Bío - Bío, Chile, para optar al título de Ingeniero Comercial, tiene como objetivo analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg, con una muestra de 75 colaboradores, con un diseño no experimental. Se concluyó lo siguiente:

Organización como Herramienta Gerencial: Es necesario establecer jerarquías y agrupar actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo, organizar equipos de trabajos productivos, es decir armonizar en todas las decisiones y todos los actos, los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo, organizar tareas, actividades y personas, motivar, comunicar, controlar y evaluar, desarrollar al personal y así mismo involucrar a los empleados y asignarles responsabilidades, esto implica hacer que todos los empleados de la compañía comprendan su papel y la importancia en la organización, y establecer objetivos que los motiven, mientras se les asigna responsabilidades.

Creación de un clima laboral que motive al personal y mejore el desempeño del trabajo: El clima laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, éste motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Los grupos de trabajo caracterizados por un mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados.

Fuentes (2014) en su tesis: “La motivación como acción gerencial en el fortalecimiento del clima organizacional Liceo Bolivariano Juan Pablo Alfonso en el Municipio de Sucre, Cumaná del estado de Sucre 2013-2014”, realizada en la Universidad Nacional Abierta – Venezuela, para optar al grado de magister scientiarum de ciencias de la educación mención administración educativa, tiene como objetivo analizar la motivación como acción gerencial en el fortalecimiento del clima organizacional en el Liceo “Juan Pablo Pérez Alfonso”, con una muestra de 66 docentes, con un diseño de tipo no experimental. Se concluyó lo siguiente:

Relacionado con la caracterización de los elementos de las teorías de la motivación que son manejados por el equipo directivo en su acción gerencial para el logro de un clima organizacional favorable, se apreció que se desarrollan algunas acciones que tienen que ver con las diferentes teorías

motivacionales; sobre todo con las relacionadas con el aspecto afectivo, con las relaciones entre el personal y en la realización de un trabajo orientado al logro de las metas institucionales. Se observó mayor debilidad en cuanto al uso de incentivos y en las condiciones físicas que son aspectos importantes en el logro de un óptimo clima organizacional.

Donde se busca establecer la relación que existe entre el proceso de motivación y el clima organizacional, se puede concluir que en el plantel en estudio ambas variables están relacionadas; ya que se evidenció que en algunos docentes existe apatía y desmotivación por el trabajo en parte porque en algunas ocasiones se muestra un clima organizacional cerrado y poco participativo. Asimismo, se evidenció que los procesos gerenciales desarrollados en forma efectiva inciden para que se establezca un buen clima de trabajo, lo cual sirve de estímulo para el docente en su trabajo pedagógico.

Zavala (2014) en su tesis: “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, realizada en el Instituto Politécnico Nacional – México D.F, para obtener el grado de maestro en administración, tiene como objetivo la elaboración de un instrumento de medición que abordará el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas, con una muestra de 58 empleados, con un diseño de tipo no experimental. Se concluyó lo siguiente:

Este trabajo de investigación tuvo dos propósitos principales: en primer lugar, la elaboración de un instrumento de medición de satisfacción y motivación laboral al interior de las organizaciones. En segundo lugar, tomando como referencia los resultados arrojados por el instrumento de medición, se intentó verificar si existen diferencias en la motivación y satisfacción laboral entre los diversos grupos que fueron estudiados a partir de las variables independientes que se manejaron en el estudio y la contextualización (análisis cualitativo) de los datos cuantitativos para entender mejor estos resultados.

Los resultados arrojados por el instrumento de medición muestran que, en términos generales, la población de estudio manifiesta niveles de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos. Así mismo, no se encontraron diferencias significativas para los grupos analizados de: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad. Para estos casos, se concluye que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral. El único caso en el que se encontraron diferencias significativas fue para la variable independiente antigüedad en la empresa. Sin embargo, este resultado debe tomarse con ciertas reservas, pues la organización objeto de estudio se encuentra en expansión y la mayoría de los colaboradores son de reciente ingreso o a lo más 3 años de antigüedad (lo que representa más del 75% de la muestra).

Enríquez (2014) en su tesis: “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”, realizada en la Universidad de Morelos – México, para obtener el título de maestría en administración, tiene como objetivo adaptar el instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del instituto de la visión en México, con una muestra de 47 licenciados, con un diseño correlacional. Se concluyó lo siguiente:

La presente investigación tuvo como fin conocer si el grado de motivación es predictor del desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. Con el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. Se puede afirmar que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Motivación, nivel máximo académico y área de trabajo Analizando los resultados obtenidos se encontró que no existe una diferencia significativa según el nivel máximo académico de los empleados y su área de trabajo sobre el grado de motivación con el que cuentan. Tanto los trabajadores que cuentan con posgrado como los de licenciatura y los de preparatoria, ya sea que se

desempeñen en el área médica, administrativa o de apoyo, muestran un grado de motivación similar: muy bueno.

Motivación, género, edad y tipo de empleado después del análisis de la hipótesis se pudo concluir que las variables género, edad y tipo de empleado no representan una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación. Tanto hombres como mujeres, no importando su edad y qué tipo de empleado son, tuvieron una muy buena autopercepción del grado de motivación.

Motivación y tiempo de servicio al analizar la hipótesis con la prueba estadística, se logró observar que no existe una relación significativa entre el grado de motivación de los empleados y el tiempo de servicio a la institución; lo que significa que el grado de motivación es similar entre los que tienen poco tiempo o muchos años trabajando en la institución.

Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

Antecedentes nacionales

Becerra (2017) en su tesis: “La motivación y su influencia en la productividad de la subgerencia de fiscalización administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017”, realizada en la Universidad César Vallejo – Perú, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación en la productividad de la subgerencia de fiscalización administrativa en la Municipalidad de Carabaylo - 2017, desarrollada con una muestra de 15 trabajadores, con un diseño no experimental de corte transversal. Se concluyó lo siguiente:

Se determinó que sí existe influencia de la motivación en la productividad. Por ende, concluyo que la motivación es indispensable para poder aumentar la productividad del personal dentro de una organización, por lo tanto, podemos decir que la motivación es muy importante debido a que se debe tener mucho incentivo y reconocimiento laboral para que los trabajadores de dicha área sean más productivos en cuanto a sus determinadas labores.

Se determinó que si existe influencia de la motivación intrínseca en la productividad. En conclusión, a las personas intrínsecamente motivadas realmente les importa lo que están haciendo, intentan mejorar la forma de hacerlo y se sienten animadas y realizadas cuando les sale bien.

Se determinó que existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad. Con lo cual podemos concluir con la motivación extrínseca, el trabajador atiende más el aspecto de la gratificación que del desempeño de su trabajo. Trabaja lo suficientemente bien como para ganársela.

Lomas (2017) en su tesis: “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, 2017”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires en el año 2017, desarrollada con una muestra de 70 trabajadores, con un diseño descriptivo correlacional. Se concluyó lo siguiente:

De acuerdo al objetivo general, se evidenció que existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables satisfacción laboral y productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s} < 0,05$ es decir “0,000; donde la correlación r de Pearson es de 0.944, la cual indica que la variable satisfacción laboral influye en la variable productividad en un 89%. Dichos resultados son provenientes debido a que un total de 70 colaboradores

encuestados, el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, las cuales repercuten en la productividad de los mismo.

En cuanto a la relación entre la dimensión remuneraciones justas y la variable productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.752, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) < 0,05 es decir 0,000.

En cuanto a la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.861, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta. Presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) < 0,05 es decir 0,000.

En cuanto a la relación entre la dimensión relación trabajo – empleado y la variable productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.584, donde muestra que existe una relación directa; positiva moderada, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) < 0,05 es decir 0,000.

Vílchez (2017) en su tesis: “Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC, Callao - 2017”, realizada en la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar S.A.C. Callao – 2017, desarrollada con una muestra de 35 trabajadores, con un diseño no experimental. Se concluyó lo siguiente:

Se presentan las conclusiones de la presente investigación, tomando como referencia los resultados encontrados y presentados, donde se identificó que existe una relación significativa considerable entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar S.A.C., ya que se demostró a través de los análisis y resultados estadísticos que los trabajadores de la empresa en mención cuentan con una estandarización de

servicios medio alta la cual genera una productividad, la motivación es baja con un 73.3% y por consiguiente la productividad es medio alto con un 80%, en la prueba estadística Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación es $\rho = 0.877$ y un p-valor igual a 0.000, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la cual demuestra una relación positiva considerable entre las variables motivación y productividad, por lo tanto la empresa Vilmar S.A.C. debe tomar mayor importancia al trabajo en equipo y atención a los trabajadores ya que se encuentra con una aceptación baja y lo que se busca es mejorar de manera continua la productividad.

En cuanto al primer objetivo específico se determinó que si existe una relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar S.A.C., esto debido a que se obtuvo la correlación de Spearman $\rho = 0.595$ y un p-valor igual a 0,000, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se demuestra una relación significativa positiva media entre la motivación intrínseca y la productividad, asimismo el 13.3% de encuestados opinan que la motivación intrínseca es alta ,esto debido a la autonomía de los trabajadores de la empresa, pero existe un 83.3%de trabajadores que perciben que su motivación interna es baja esto debido a los deficientes niveles de aprendizaje, satisfacción y talento.

Asimismo, se determinó que si existe una relación significativa considerable entre la dimensión extrínseca de la variable motivación con la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar S.A.C. Contando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.797$ y un p-valor igual a 0, 000, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, además tenemos que el 20% de los trabajadores encuestados opinan que la motivación extrínseca es alta, asimismo contamos con un 66.7% de trabajadores que opinan que su motivación externa es baja esto debido a la poca capacitación del personal e incentivos.

Revilla (2017) en su tesis: "Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L., año 2017", realizada en la Universidad César Vallejo – Perú, para

obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, tiene como objetivo determinar la relación de los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017, desarrollada con una muestra de 30 colaboradores, con un diseño no experimental. Se concluyó lo siguiente:

Se determinó el objetivo general la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A., S.J.L., año 2017, según los resultados obtenidos de Rho Spearman con una correlación de 0,585 que es positiva moderada, según la tabla 11 de coeficientes de correlaciones de Martínez, indica que la hipótesis comprobada como verdadera debido a la significancia de trabajo, por lo tanto se confirma que los incentivos laborales tiene una relación con la productividad.

El primer objetivo específico que consiste en determinar la relación de la variable incentivos laborales con la dimensión de compensación laboral de la empresa Tecnología textil S.A, J.J.L., año 2017, lo cual se confirmó el resultado que Rho Spearman con una correlación de 0,742 que es positiva alta, según tabla 11 el coeficiente de correlaciones de Martínez, lo que indica que la hipótesis fue comprobada como verdadera, debido que se encontró una significancia menor a la significancia de investigación, por lo tanto se confirma que los incentivos laborales está relacionado con la compensación laboral.

El segundo objetivo específico consiste en determinar la relación entre los incentivos laborales y la evaluación de desempeño de la empresa Tecnología textil S.A, S.J.L, año 2017, lo cual se confirmó el resultado de Rho Spearman de 0,601 que es positiva alta, lo que indica que la hipótesis fue comprobada como verdadera, debido que se encontró una significancia menor a la significancia de investigación, por lo tanto se confirma que los incentivos laborales se relacionan con la evaluación de desempeño.

Pizarro (2016) en su tesis: “Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada - 2016”, realizada en la Universidad César Vallejo – Perú, para obtener el grado

académico de maestro en gestión del talento humano, tiene como objetivo identificar la relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada en el 2016, con un diseño no experimental, desarrollada con una muestra de 50 trabajadores. Se concluyó lo siguiente:

Existe relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de Admisión de una Institución Privada 2016. Los resultados del análisis de relación entre la primera y segunda variable dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman= 0.618, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Existe relación entre motivación y eficacia en los colaboradores de la oficina de Admisión de una Institución Privada 2016. Los resultados del análisis de relación entre la primera variable motivación y dimensión eficacia dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman= 0.556, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Existe relación entre motivación y eficiencia en los colaboradores de la oficina de Admisión de una Institución Privada 2016. Los resultados del análisis de relación entre la primera variable motivación y la dimensión eficiencia dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman= 0.558, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la variable motivación laboral

2.2.1.1. Definiciones de motivación laboral

Maslow (1943) citado por García y Uscanga (2008) menciona que: “Se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes,

las personas están motivadas para satisfacer distintas tipos de necesidades con cierto orden jerárquico” (p. 68).

Robbins (2004) define a la motivación laboral como: “La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual” (p. 13).

Chiavenato (2001) sostiene que:

La motivación es uno de los factores internos que requiere una mayor atención. De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico. (p. 68).

La motivación laboral es entendida como aquel factor estimulante que permite a toda persona a realizar acciones bajo un propósito, además involucra aspectos relacionados a la conducta de toda persona que ayuda a poder obtener un bienestar y satisfacción propia en cuanto a su estado anímico y crecimiento laboral.

2.2.1.2. Importancia de la motivación laboral

Almeida (2018) sostiene que:

El personal y el rendimiento son dos en la organización. La dirección tiende a maximizar la eficacia y la productividad del individuo este, a su vez centra su esfuerzo en sus propias necesidades. Para la motivación del personal tenga éxito, intereses personales empresariales deberán de coincidir. Si la empresa requiere que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo presten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), tiene que conseguir integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador. El trabajador trata de satisfacer en la empresa necesidades de toda índole y sus necesidades, no solamente de pagarle. Si una persona no está interesada en su tarea la rechazara automáticamente, actuara con desánimo y no le dedicara toda la atención que merece. Por el contrario, aquellos empleados identificados con su tarea emprenderán su función con más ilusión y energía. Para lograr una buena motivación laboral deberemos de conocer con profundidad los factores vinculadas con las necesidades humanas. (p. 22).

Robbins (2004) sostiene que:

La importancia de la motivación laboral significa una de las actividades más importantes y desafiantes que llevan a cabo los gerentes, debido que ellos esperan

que sus empleados contribuyan con un máximo esfuerzo al logro de los objetivos de los objetivos organizacionales. (p. 36).

Es así, como en ciertas empresas existen gerentes que buscan realizar un análisis de necesidades de cada uno de sus empleados con el fin de poder solventarlas y que éstos puedan desarrollar sus actividades mejor manera, sin presentar ningún tipo de dificultad o incomodidad. También es importante indicar que no todas las empresas están llevando a cabo está acción de concentrar su atención en lo que necesita su subordinado, casos que podemos mencionar es en entidades públicas del Perú, donde cada empleado está sometido a un desagradable clima laboral, indiferencias con sus compañeros de trabajo, jefes superiores, obteniendo como resultado el mal desempeño de sus labores.

García (2012) sostiene que:

Si el trabajador se encuentra motivado, estará más capacitado y con mayor compromiso para la obtención de las metas o de los objetivos de la empresa, buscando cubrir sus necesidades o conseguir sus objetivos individuales, simultáneamente se conseguirá la consecución de los objetivos de la empresa. De ahí la importancia de que el capital humano este motivado. (p. 9).

La motivación laboral es el aspecto más importante que toda empresa debe fomentar de manera íntegra, ya que a partir de contar con el desarrollo correcto de este factor todos los trabajadores responderán adecuadamente a sus labores, a continuación, mostraremos algunas maneras de poder ejercerla:

- Programas de capacitación constantes con el fin de poder mejorar el rendimiento de los trabajadores.
- Comunicación directa con los jefes y que éstos tomen en cuenta todo tipo de sugerencia y opinión que cada trabajador pueda transmitirle frente a alguna tarea.
- Permitir desarrollar las competencias de cada trabajador, dándoles la oportunidad de ascensos y crecimiento personal.

- Reconocer cada logro alcanzado por parte del empleado, compensándolo, con la finalidad que puedan ser constantes en su buena labor.

2.2.1.3. Características de la motivación laboral.

Zevallos (2007) citado por Manrique y Montenegro (2015) sostienen que:

Orientadora.

Tener un motivo implica dirigir nuestro comportamiento en un sentido determinado, la representación del objeto meta "nos jala" en esa dirección, hacia su consecución. Así como en física los vectores presentan una dirección, así también, en psicología, los motivos presentan una dirección psicológicamente determinada. Por ejemplo, al terminar la secundaria, estudiar o trabajar son direcciones distintas que pueden tener nuestro comportamiento. No saber qué hacer significa por tanto estar desorientado.

Impulsadora.

Siguiendo el ejemplo analógico con los vectores, los motivos poseen una fuerza, en ese sentido, dos motivos con direcciones diferentes van a determinar finalmente la conducta. Muchos de estos conflictos se van a resolver en función a la significación consiente a la importancia personal, a la jerarquía de valores que posea la persona.

Jerarquizadora.

En determinado momento la motivación por comer, va a ser más fuerte que la motivación por beber, pero no significa que uno va a ser más importante que el otro. En cambio, frente a otros aspectos de nuestra vida buscamos actividades con un sentido personal más pleno y, por ello, frente a las otras, poseerán mayor jerarquía. Ese tipo de planteamiento está encaminando a descubrir la importancia que algunos motivos poseen respecto a otros para un sujeto cualquiera.

Compleja.

La motivación es compleja porque van apareciendo nuevas necesidades, cualitativamente superiores a las anteriores como eje del proceso de desarrollo personal. Un científico desea investigar "A" partiendo de una pregunta y culmina su investigación con más preguntas que al inicio. Al deseo de ingresar, le sigue el de graduarse, y a este el de doctorarse. Pues bien, de esto concluimos que el ser humano está siempre en un proceso auto constructivo.

Cíclica.

Es cíclica porque está en un continuo proceso, donde las fases que la constituyen reinician periódicamente. La necesidad origina o genera actividad así mismo genera también nuevas necesidades. Así, por ejemplo, la actividad de estudiar genera nuevas necesidades de conocimiento, ya que desarrolla inquietudes, intereses hacia otros campos de la ciencia y la cultura.

Homeostática.

Una vez culminado un ciclo motivacional, se experimenta un estado de satisfacción, un estado de restablecimiento del equilibrio por satisfacción de la necesidad, un estado que denominamos homeostasis (pp. 9 - 10).

2.2.1.4. Tipos de motivación.

Motivación extrínseca

Fernández (2017) sostiene que: “Al clasificar la motivación extrínseca en función de cuáles son los factores que influyen en la conducta del empleado, observaremos que el empleado se encaminará por las consecuencias que espera se produzcan en sí mismo” (p. 13).

Siendo parte del trabajo de toda entidad, el empleado ha conocido tipos de recompensas extrínsecas, las cuales están definidas como tangibles e intangibles. Al mencionar la primera nos referimos a salario, castigos, ya que de este tipo se pueden presentar tanto a favor o en contra del trabajador. Por otro lado, las intangibles, pueden ser reconocimientos, amenazas, reproches.

Mateo (2001) sostiene que:

El estudio de la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un “castigo” es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un “incentivo” es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta. (p. 8).

Dicho lo anterior, hablamos de la diferencia entre recompensas y castigos, que no tan solo son incentivos, sino también es importante mencionar al momento en que se dan como a la función que tiene el objeto ambiental.

Es importante también resaltar que tanto las recompensas como los castigos se aplican posterior a una conducta, existiendo probabilidades que vuelvan a ser repetitivos. Por otro lado, los incentivos se aplican antes de

la conducta realizada, teniendo un gran efecto en lo que es el comienzo del accionar.

Motivación intrínseca

Ajello (2003) citado por Naranjo (2009) sostiene que: “La motivación intrínseca se refiere a aquellas situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no” (p. 166).

Mateo (2001) sostiene que:

La motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (por ejemplo, auto-determinación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. Las conductas intrínsecamente motivadas, lejos de ser triviales y carentes de importancia (por ejemplo, el juego) animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacer necesidades psicológicas importantes. La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar los retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y las curiosidades del entorno. (p. 9).

2.2.1.5. Teorías relacionadas a la motivación laboral

Teoría de la Motivación Humana propuesta por Abraham Maslow (1943)

Maslow (1943) citado por Chiavenato (2000) sostiene que:

Las denominadas teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior. El individuo es consciente de algunas de esas necesidades; de otras, no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, basada en la llamada jerarquía de necesidades humanas. Según Maslow las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias), en tanto que en la cima se hallan las más sofisticadas y abstractas (las necesidades secundarias). (p. 72).

Necesidades fisiológicas

Habla de las necesidades básicas de cada persona y que sin satisfacerlas la persona no podría ejercer ninguna otra actividad; hablamos de la de comer, respirar, beber agua, dormir y de refugio.

Necesidades de seguridad

Una vez satisfecha las necesidades fisiológicas, las personas buscan su seguridad a nivel de empleo, familiar, frente a todo su entorno, como también la de sus ingresos y egresos, y, no dejando de lado la seguridad de su hogar.

Necesidades de sociales

Luego de satisfacer la necesidad de seguridad, lo siguiente conlleva a que la persona busque la socialización, permanecer a un grupo de similares formas de pensar y/o actuar. También aquí las personas buscan formar una familia, tener el afecto de alguien para cubrir la necesidad.

Necesidad de estima

Esta necesidad hace referencia a la autoestima de la persona, a su aceptación, al respeto de un mismo como frente a los demás.

Necesidades de autorrealización

Encontrándose en la cima de la pirámide (jerarquía), indica que la persona puede realizar actividades en cuanto a sus competencias, llegando así a una satisfacción personal a través de la actividad en particular.

Teoría X y la teoría Y propuesta por McGregor (1960)

McGregor (1960) citado por Gutiérrez (2013) sostiene que:

La teoría X supone que las necesidades de orden inferior son las que dominan a los individuos mientras que la teoría Y defiende que son las necesidades de orden superior las que predominan. McGregor creía que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por tanto, propuso ideas tales como la toma de decisiones participativa, puestos que implicaban responsabilidades y desafíos, y buenas relaciones de grupo, como los enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en el puesto (p. 22).

Hablando de la Teoría X, cabe resaltar que aquí todo tipo de trabajo para los empleados es malo y produce fatiga, sumado al estrés, para lo que, los supervisores y/o jefes tiene que estar al tanto que los subordinados cumplan sus funciones.

Dentro de lo mencionado, podemos definir aspectos que identifican al trabajador, como los siguientes:

- Los trabajadores no actúan por si solos, esperan que el su superior los presione o que existe una fuerza de coacción sobre ellos para que realicen sus labores.
- Los individuos evitan toda responsabilidad y/o cargo que se presente en la empresa, además su capacidad de proactividad es baja a lo requerido por el área.
- Tienden a realizar sus tareas consultando siempre a sus jefes inmediatos siempre, lo cual habla de su inseguridad en el accionar de sus labores.

Ahora, en la Teoría Y se identifican empleados con una buena actitud hacia el trabajo, aquellas que buscan el desarrollo profesional y el aporte a la empresa, algunas de sus características son las siguientes:

- Los trabajadores consideran el desgaste físico y el estrés como algo normal y parte de la labor que realizan.
- No necesitan una supervisión para que puedan realizar sus tareas, actúan por sí mismos, buscando resultados tanto personales como para la empresa.

- Buscan alcanzar resultados, cumplir con lo encomendado, satisfacer necesidades de la empresa, todo con el fin de poder obtener una recompensa personal, solventados por ellos mismos y no necesariamente por la organización.
- No buscan la asignación de tareas ni responsabilidades, ellos crean sus propias labores, para lo que se les considera trabajadores con alto nivel de proactividad.

Teoría de los dos factores propuesta por Herzberg (1959)

Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2000) sostiene que:

En tanto Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas (enfoque orientado hacia en el interior), Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). Según Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores. (p. 76).

Factor de higiene

- Hablamos del pago, ya que lo percibido viene por parte de tu jefe o quien te contrata.
- Políticas de empresa, ya que todos los trabajadores están sujetos a éstas, la cual a su vez ayuda al desarrollo y propósito de la organización.
- El ambiente laboral, el empleado siempre estará rodeado de compañeros de trabajo, puede ser de manera directa o indirecta.
- El ambiente físico, lugar donde el empleado desarrollará sus actividades.
- El status que puede llevar el trabajador dentro de la empresa.

Factor de Motivación

- Reconocimiento a los logros alcanzado por el trabajador de manera oportuna, pudiendo esta acción motivarlo a realizar con mejor ánimo sus labores y hasta mejorar su rendimiento.
- El asumir una independencia laboral, muy importante para el trabajador, ya que éste puede manejar sus propios tiempos y responsabilidades, ayudando a su vez a un crecimiento dentro de la empresa.

Teoría de la Evaluación Cognitiva presentada por Edward L. Deci y Richard M. Ryan (1985)

Fernández (2017) sostiene que:

Esta teoría trata de que si un trabajador tras realizar una tarea impulsada desde su autonomía como una motivación intrínseca, recibe tras ello una recompensa extrínseca él supondrá una disminución de motivación de motivación intrínseca, es decir, la próxima tarea que realice lo hará por el hecho de recibir una recompensa, ya que esto afectará de forma negativa a su autonomía como trabajador. (p. 17).

Se basa en cómo es que ciertas recompensas otorgadas (motivaciones extrínsecas) al trabajador pueden influir en su motivación intrínseca, de tal manera que se pueda definir si se mantiene el gusto por el trabajo que desempeña o es que solo la atención va a tener el fin único de ganar de dinero.

Se indica que cuando se utilizan recompensas extrínsecas como pagos por alcanzar un logro extra a lo que normalmente cumple el trabajador, se observa que las recompensas intrínsecas se ven vulneradas. Dicho de otra manera, si a un empleado se le propone pagar un monto de dinero adicional por una tarea más allá de lo que implica su trabajo, éste pierde el interés que tenía por el trabajo en sí y centra más su atención en la recompensa.

Es así, como proponiendo un programa motivacional agregando compensaciones externas, hablamos de recompensas, el sujeto empieza a experimentar una conducta descontrolada, que, a su vez, es manipulada por los empleadores, perjudicando su autodeterminación. No obstante, se ha identificado que no todas las motivaciones extrínsecas mantienen un mismo efecto sobre las personas. Hablamos de las recompensas intangibles, es decir, si un empleador elogia a su trabajador o genera en él un refuerzo psicológico, este último no verá afectado su motivación intrínseca.

Con ello se entiende que las motivaciones extrínsecas mantienen diferentes efectos con respecto a su ejecución, es así, como las empresas las aplican de manera que crean conveniente y a fin de obtener mejores resultados en sus trabajadores con respecto al alcance de sus metas y demás.

2.2.1.6. Dimensiones de la motivación laboral.

Necesidades fisiológicas

Maslow (1943) citado por Chiavenato (2009) sostiene que:

La primera necesidad corresponde al nivel básico, es decir, a las necesidades primarias que tiene una persona para subsistir, denominado también necesidades fisiológicas ya que un ser humano no puede vivir sin comer, beber y dormir. En relación al campo laboral, esta primera etapa se puede relacionar con el salario y condiciones laborales mínimas. (p. 239).

Fuentes (2012) menciona que:

Constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas, que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo. Orientan la vida humana desde el nacimiento, además, la vida humana es una búsqueda continua y constante de la satisfacción de estas necesidades elementales, pero inaplazables. Monopolizan el comportamiento del recién nacido

y predominan en el adulto sobre las demás necesidades humanas, al no satisfacerlas. (p. 39).

Necesidades de seguridad

Maslow (1943) citado por Chiavenato (2009) sostiene que:

El segundo nivel es denominado de seguridad ya que corresponde a la necesidad de protección y seguridad; en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo. (p. 239).

Fuentes (2012) menciona que:

Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y predecible, son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surgen en el comportamiento humano si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Al igual que aquellas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas. (p. 41).

García y Uscanga (2008) definen que: “Las necesidades de seguridad son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo” (p. 69).

Necesidades sociales

Maslow (1943) citado por Chiavenato (2009) sostiene que:

El tercer nivel es considerado como una necesidad social porque está vinculado al cariño, amistad, al apego que tiene para ser sociable con otra persona, el ser humano no puede estar solo, necesita de un grupo para continuar. En el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales, el trabajo en equipo, etc. (p. 239).

Fuentes (2012) menciona que:

Las necesidades sociales están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas y son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Además, nos menciona que las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, la persona se torna reacia, antagónica y hostil con las personas que la rodean. Por otro lado, también dice que la frustración de estas necesidades conduce, generalmente a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano al aplicar la administración participativa. (p. 41).

García y Uscanga (2008) sostienen que: “Dado que los seres humanos son seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás” (p. 69).

Necesidades de estima

Maslow (1943) citado por Chiavenato (2009) sostiene que:

El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus en una sociedad. En el ámbito del empleo se relaciona el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. (p. 239).

Fuentes (2012) menciona que:

Están relacionadas con la manera de como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. Por otro lado, nos dice que la satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimiento de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, las cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias. (p. 42).

García y Uscanga (2008) sostienen que: “Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo” (p. 69).

2.2.2. Bases teóricas de la variable productividad

2.2.2.1. Definiciones de la productividad

Rivilla y Tayupanda (2014) sostienen que: “El término de productividad en general consiste en tener la plena capacidad para manufacturar los productos aprovechando los recursos disponibles de la empresa, con el objetivo de iniciar, mantener e incrementar la economía de la entidad” (p. 48).

Requejo (2013) define que:

La productividad laboral es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios. La definición más usual de la productividad laboral del trabajo es mediante una ratio entre una medida de output y una medida de input del factor trabajo. (p. 11).

Parrales y Tamayo (2012) definen que:

La productividad como la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto sea menor el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. (p. 5).

La productividad es la capacidad de realizar un trabajo, buscando siempre el poco uso de recursos (materiales, tiempo) al igual que la máxima eficiencia y buenos resultados, siendo el indicador máximo de resultado del trabajo ejecutado por parte de la empresa.

2.2.2.2. Importancia de la productividad

Rivilla y Tayupanda (2014) sostienen que:

La importancia de la productividad laboral radica en ser el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. Es decir, es la relación entre el producto obtenido y los insumos laborales utilizados para obtener ese producto. (p. 13).

La productividad laboral es de suma importancia en las empresas ya que nos muestra directamente resultados de cómo se va desarrollando el trabajo, dentro de lo más importante estos son los factores que más influyen para el crecimiento de la productividad:

Estudiar la distribución, en todos sus ambientes, con el fin de poder determinar aspectos que ayuden a obtener una mejora en sus procesos y realizar un fortalecimiento donde sea conveniente.

Herramientas de apoyo de trabajo para que el trabajador pueda desarrollar correctamente sus labores y ofrezca resultados óptimos.

Relacionar todo trabajo con el concepto de calidad, todo resultado debe estar enlazado a una idea misma que debe ser poder brindar un servicio de calidad o un producto que otorgue un nivel alto de satisfacción.

Prokopenko (1989) indica que:

La importancia de la productividad para aumentar el bienestar nacional se reconoce ahora universalmente. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Es importante porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, o del PNB, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital. En otras palabras, el ingreso nacional, o el PNB, crece más rápido que los factores del insumo cuando la productividad mejora. (p. 6).

2.2.2.3. Características de la productividad

Rivilla y Tayupanda (2014) sostienen que:

En la mayoría de las empresas la productividad laboral se evalúa en base a las unidades producidas en relación con las horas hombre aplicadas en su proceso de elaboración, es decir, plantear el número de unidades que realiza el trabajador en un determinado tiempo, y medirlo en base a un índice de tiempo estándar. La productividad laboral está estrechamente relacionada con los avances tecnológicos y las innovaciones que existan dentro de la empresa y el nivel de importancia que se le dé a la misma, con la finalidad de tener mayor oportunidad de ingresar a un campo competitivo. En la productividad laboral se requieren recursos materiales, financieros y tecnológicos, los mismos que son interrelacionados con el recurso humano de la empresa, de tal manera que los ingresos que perciban los trabajadores sean proporcionales al trabajo desempeñado. La productividad laboral expresa la correlación entre los volúmenes de producción (VP) y los gastos de trabajo. (p. 15).

El desarrollo de la productividad requiere el buen enfoque en el trabajador, en todo aspecto que pueda ser desarrollado para la obtención de mejores resultados a través de sus labores, estos son alguno de los más comunes:

La eficiencia, como punto más relevante, por el hecho de poder contar con el personal en cada área y ayude en la ejecución de cada labor que requiera la empresa.

Capacidad de competencias, haciendo referencia a todo lo que el empleado sepa y/o haya aprendido en capacitaciones, experiencias laborales, muy importante para poder realizar manejos correctamente de herramientas de trabajo y tener conocimiento de la realización de labores.

Habilidades y ritmo de trabajo, poder ejecutar sus responsabilidades de manera correcta y con el ritmo que solicite la empresa a fin de poder tener resultados óptimos a corto tiempo.

Estos aspectos ayudan al desarrollo de la productividad en sentido de identificarlas y poder fortalecer si en caso alguna de ellas muestre debilidad en su ejecución.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la productividad

La productividad desde una perspectiva humana por Cequea, Rodríguez y Núñez (2011)

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) sostienen que:

La organización debe conciliar las necesidades y deseos de las personas como seres individuales y las necesidades y deseos de los grupos, con las necesidades y expectativas organizacionales. Esto lo logra, coordinado a grupos y a individuos, a fin de obtener la colaboración y la eficacia requerida. (p. 555).

Se indica que las personas, son el principal factor dentro de la empresa, aquellas que toman decisiones en base a sus competencias y capacidades con el fin de poder generar y/o obtener resultados en tanto sea a bienes o servicios.

Es así, como mediante este estudio realizado, se considera un cambio de perspectiva de la persona, ya que no se le puede considerar más como un trabajador que tan solo hace uso de los recursos que maneja la empresa, sino, como aquel a evaluar mediante procesos psicológicos para determinar su actuar dentro y fuera de la empresa, que en definitiva son determinantes en la productividad de la misma.

Aspectos humanos

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) sostienen que:

De tal manera que para quienes toman las decisiones y lideran la organización es de gran importancia conocer que es lo que induce al hombre a la acción, a trabajar de forma entusiasta y sostenida en la organización, para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales; a asociarse con otros que también tienen deseos, intereses y expectativas individuales, conformando grupos, y más aún, satisfacer los objetivos de la organización. (p. 556).

Aspectos psicológicos

Hace referencia al ser humano que mantiene necesidades propias e individuales por satisfacer, basándose en experiencias pasadas, expectativas que pueda tener sobre un nuevo trabajo y sobre todo lo que se en la interioridad del individuo.

Entre los más resaltantes con respecto a los aspectos psicológicos del comportamiento de la persona, podemos mencionar a la autoeficacia, claridad de rol, la satisfacción laboral, toma de conciencia de resultados y responsabilidad.

Aspectos psicosociales

Refiere a cómo es que las personas interactúan con su alrededor, es decir, en el ámbito laboral como se relaciona con sus compañeros de trabajo. Los procesos psicosociales mantienen una alta relación con el

desenvolvimiento tanto individual como colectivo de la persona, además del comportamiento humano, su participación, competencias y cultura organizacional.

Teoría de la gestión de la productividad por Prokopenko (1989)

Gestión eficaz de los recursos humanos

Prokopenko (1989) sostiene que:

Las personas son el sector más importante y prometedor del mejoramiento de la productividad. En el desarrollo económico y social, pocas cosas son más importantes que mejorar la productividad. Como todas las organizaciones combinan dos subsistemas, el técnico y el humano, esos subsistemas deben ser equilibrados y estar coordinados para que funcionen con eficacia. Al tratar de lograrlo, los decisores cometen comúnmente tres errores: se gasta excesiva energía en medir, recopilar y comunicar datos y no se deja energía suficiente para las medidas prácticas encaminadas a mejorar el rendimiento. Se confía demasiado en soluciones directas como una tecnología nueva, planes de incentivos, círculos de calidad, etc., que son técnicas eficaces, si se aplican correctamente, pero que desvían recursos hacia vías contraproducentes, si se aplican de manera inapropiada o se adoptan sin el empeño suficiente. Para muchas personas, productividad sigue siendo sinónimo de la reducción de costos tradicional o de un trabajo más duro, pero no necesariamente de un enfoque más inteligente. Esta actitud crea a menudo dificultades en las relaciones de trabajo, aleja a las mejores personas, pone en peligro la calidad, la entrega y los servicios, y puede comprometer las oportunidades futuras en aras de un mejoramiento de los beneficios en corto plazo. (p. 221).

Hablar de gestión, es poder referirnos a todo el personal en general, incluimos a gerentes, directores, sub gerentes, coordinadores hasta personal de limpieza, es así como podemos indicar que aquellos programas implementados que buscan mejorar la productividad solo tendrán éxito, si se trabaja en conjunto con todo el personal de la organización. Es por ello, cabe poner énfasis en factores que son trascendentes en el mejoramiento de los factores claves de la empresa, los cuales se muestran a continuación:

- Participación
- Motivación
- Capacitación
- Organización del trabajo

- Condiciones de trabajo
- Técnicas de mejoramiento de la productividad.

2.2.2.5. Dimensiones de la productividad

Satisfacción laboral

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

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) sostienen que:

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

Cultura organizacional

Fuentes (2012) argumenta que:

La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones. (p. 34).

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) sostienen que:

Es un fenómeno de dimensión psicosocial presente en la organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, políticas y estrategia) y su estructura. Incide en los individuos y en los grupos, y está directamente relacionada con los resultados de la organización. (p. 572).

Competencias

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) sostienen que: “Las competencias son individuales, producto de las habilidades y destrezas, consideradas como un recurso estratégico capaz de dotar de flexibilidad y capacidad de adaptación a la empresa” (p. 567).

Caballero y Blanco (2007) citados por Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) señalan que:

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

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

Participación

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) argumentan que:

Se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de decisiones y la organización establece los espacios para su concreción. La forma de participación y el contexto determinan el alcance del efecto positivo sobre el rendimiento y la productividad. (p. 569).

Rebollo y Martí (2002) señalan que:

La participación no es una finalidad en sí misma sino un medio para conseguir algo, advierten que debe ser comprendida como un derecho y no como un mero cumplimiento formal. Si se asumiera como ambos autores sugieren debe entenderse no únicamente como un derecho a reunirse, sino como un derecho a conformarse en grupos para lograr un objetivo, y ejercerse como un proceso que no se trate solamente de la convocatoria para conformar al grupo, sino para el logro, seguimiento y evaluación de objetivos. (p. 2).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Motivación laboral.

Es la capacidad de empresas, instituciones, demás en poder estimular al trabajador a realizar o generar mejoría en la realización de sus funciones.

Productividad.

Podemos definirlo como el fin de toda entidad, puesto que, que a través de la ejecución de los recursos impuestos se busca ello.

Necesidades fisiológicas.

Son aquellas necesidades vitales para que el ser humano pueda sobrevivir como también encontrar un equilibrio tanto mental como físico.

Necesidades de seguridad.

Son aquellas necesidades donde la persona busca disfrutar de su seguridad, mantener un orden y sobretodo una protección frente a posibles riesgos.

Necesidades sociales.

Son definidas como aquellas donde la persona busca la aceptación en grupos sociales, como donde poder reconocer el compañerismo y el aprecio de los mismos.

Necesidades de estima.

Estas necesidades se basan en que la persona pueda confiar en sí mismo y en base a ello pueda alcanzar logros y/o reconocimientos.

Satisfacción laboral.

Es la medida en la cual una persona está conforme con su entorno laboral, donde incluyen factores como el pago y las relaciones humanas.

Cultura organizacional.

Se entiende por las creencias, formas de actuar, estrategias y todo lo que involucra a lo establecido en las organizaciones.

Competencias.

Capacidad real de cada persona o grupo de trabajo que permite entender y desarrollar tareas o actividades específicas.

Participación.

Intervención antes cualquier acontecimiento, donde se requiera resolver alguna actividad o problema presentado.

Contribución.

Podríamos definirlo como la acción de aportar para un bien o fin que pueda traer beneficios a aquella persona que realiza la acción, esperando a cambio su beneficio.

Análisis.

Lo definimos como la capacidad de poder extraer ideas generales o fragmentos que nos ayuden a determinar una situación y que nos ayuda a la resolución de una problemática.

Propósito.

Definido como aquello que se propone y que pese a las adversidades se busca alcanzar utilizando todos los recursos habidos y por haber.

Estrategia.

Forma de llegar a un objetivo determinado donde se desarrollan acciones específicas y que éstas contienen un fin particular que ayuda a la superación de las barreras de problemas.

Énfasis.

Enfoque específico en una acción en particular y resaltante que se tiene a estudiar o trabajar de acuerdo al contexto.

Delegar.

Capacidad de poder poner a una persona o un conjunto de las mismas bajo su responsabilidad con la finalidad de poder realizar un trabajo frente a una necesidad o carencia.

Compensación.

Retribución que una persona otorga a otro, directa o indirectamente como consecuencia de un beneficio percibido por la primera persona.

Responsabilidad.

Valor subjetivo que se expresa en el accionar de las personas frente a una tarea o necesidad y que éste se compromete a cumplir con el fin de realizarlo en un tiempo determinado.

Opinión.

Ideas expresadas por una persona de un determinado tema que busca aportar en un determinado tema, debate y/o discusión que se presente en el contexto.

Cargo.

Delegación a una persona para la realización de funciones específicas dentro de un área determinado y con el fin de que éste produzca el máximo beneficio desarrollando sus competencias.

Objetivo.

Punto final de una serie de acciones realizadas en determinados tiempos y lugares que buscan un beneficio y satisfacción dentro de un propósito en común con uno mismo o más.

Voluntad.

Capacidad de actuar de forma propia sin presión de terceros, reflejando un buen o mal accionar frente a una situación relevante o irrelevante.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación

El tipo de investigación realizada es de tipo no experimental, porque, esta investigación no modifica las variables, solo observa, analiza, explica y predice los resultados de la investigación sin intervenir o manipulación de las variables.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) consideran que:

Los estudios no experimentales se definen como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (p. 149).

Asimismo, la investigación de acuerdo a los momentos de la recolección de datos, se enmarca dentro de las investigaciones de tipo transversal, porque, este tipo de investigación recolecta los datos en un tiempo único. Solo describe las variables y analiza su incidencia y relación en momento único.

Abanto (2014) sostiene que: “Es investigación transversal porque estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado” (p. 23).

Por otro lado, el nivel de investigación es nivel relacional, porque, se realiza las estadísticas de dos variables y permite hacer asociaciones, correlaciones y medidas de correlación.

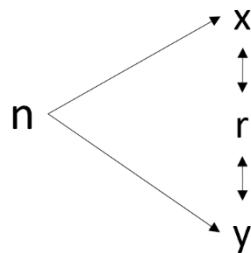
Diseño de investigación

El diseño de la investigación está enmarcado dentro de las investigaciones de diseño descriptivo correlacional, porque, este diseño de investigación evalúa y determinan el grado de relación entre dos variables.

Hernández et al. (2014) sostienen que: “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular” (p. 93).

Sánchez y Reyes (2006) sostiene que: “La investigación descriptivo-correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p. 79).

El esquema de las investigaciones de diseño correlacional es la que se muestra a continuación:



Donde:

n = Muestra

x = Motivación laboral

y = Productividad

r = Relación entre las variables

3.2. Población y muestra.

Población

Para la presente investigación la población de estudio está constituida por 20 trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Tabla 1
Población del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	13	65%
Mujeres	7	35%
Total	20	100%

Oseda (2008) define que: “La población es el conjunto de individuos que comparten por los menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (p. 120).

Hernández et al. (2010) sostienen que una población es definida como un: “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

Muestra

La muestra está conformado por 20 trabajadores a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos, siendo una muestra probabilística porque cualquier miembro puede formar parte de la muestra en estudio, así mismo la técnica de selección de muestra es de tipo censal, porque la población es equivalente a la muestra y porque el tamaño de la población es pequeña por lo tanto es recomendable considerar a la toda la población como parte de la muestra, así se determina la relación que existe entre la gestión la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Hernández et al. (2010) una muestra es definida como: “Un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173).

Hernández et al. (2010) una muestra probabilística es definida como: “Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidos” (p. 175).

Hayes (1999) define al tipo de método de muestreo tipo censal como: “La muestra es toda la población, se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todas las personas o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso” (p. 37).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre las necesidades fisiológicas y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

H2: Existe relación entre las necesidades de seguridad y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del triunfo.

H3: Existe relación entre las necesidades sociales y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

H4: Existe relación entre las necesidades de estima y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

3.4. Variables – Operacionalización.

Hernández et al. (2014) sostienen que: “Una variable se puede definir como toda aquella característica o cualidad que identifica a una realidad y que se puede medir, controlar y estudiar mediante un proceso de investigación” (p. 105).

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual

González (2009) define que:

La motivación consiste en generar en los empleados el deseo de realizar su mejor esfuerzo dentro de la organización, con el propósito de cumplir con los objetivos establecidos; considerando para ello, las necesidades de cualquier índole que los empleados requieran. En otras palabras, existe una expectativa por parte de los empleados de conseguir algo a cambio de su trabajo desempeñado (dinero, reconocimiento, realización profesional, etc.), que de alguna forma contribuyen a satisfacer sus necesidades. (p. 3).

Definición operacional

La motivación laboral es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones y en términos de 30 ítems, que emitieron medir la actitud que tienen los colaboradores de la empresa respecto a la motivación laboral que se realiza en la misma

Tabla 2
Operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Necesidades fisiológicas	Remuneración Bienestar del personal Beneficios	Del 1 al 8		
Necesidades de seguridad	Medio ambiente de trabajo Condiciones de trabajo Exigencia del puesto	Del 9 al 16	1= Totalmente desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Alto ≥140.80-149 Medio 124.02-140.79 Bajo ≤106 – 124.01
Necesidades sociales	Interacción con los compañeros Atención al público	Del 17 al 24		
Necesidades de estima	Reconocimiento Valor al personal	Del 25 al 30		

Variable 2: Productividad

Definición conceptual

Galvis (2013) sostiene que:

La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de dicha empresa en la producción de bienes o servicios. (p. 44).

Definición operacional

La productividad es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones y en términos de 30 ítems, que emitieron medir la actitud que tienen los colaboradores de la empresa respecto a la productividad que se realiza en la misma.

Tabla 3
Operacionalización de la variable productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Satisfacción laboral	Puesto de trabajo Formación e información	Del 1 al 6		
Cultura organizacional	Identificación Satisfacción hacia los jefes inmediatos	Del 7 al 18	1= Totalmente desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Alto ≥141.11- 150 Medio 125.11-141.10 Bajo ≤108 – 125.10
Competencias	Adaptación al rol Oportunidades de capacitación y desarrollo	Del 19 al 24		
Participación	Innovación Liderazgo Proactividad de la persona Grupo de trabajo	Del 25 al 30		

3.5. Métodos y técnicas de investigación.

Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizó como método general el método científico, porque, utiliza todos los procesos del método científico: la observación, las preguntas, la experimentación, la conclusión y las hipótesis.

Sosa (1990) sostienen que: “Es un procedimiento racional e inteligente de dar respuesta a una serie de incógnitas, entendiendo su origen, su esencia y su relación con uno o varios efector” (p. 45).

Como tipo de investigación se utilizó el método cuantitativo, porque, se realizó un análisis estadístico de todos los datos recogidos de la muestra, para poder determinar la relación de ambas variables y las dimensiones de cada una de ellas.

Bernal (2010) sostiene que el método cuantitativo es: “La medición de características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (p. 60).

Se utilizó como método específico el método analítico, porque, nos permitió conocer más el escenario de estudio.

Gutiérrez y Sánchez (1990) lo define como aquel: “Que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separada” (p. 133).

Asimismo, otras técnicas utilizadas, fueron el análisis y la observación para la recolección de informaciones de fuentes primarias y secundarias.

Campos (2012) definen a la observación como: “Una técnica que mediante la aplicación de ciertos recursos permite la organización, coherencia y economía de los esfuerzos realizados durante el desarrollo de una investigación” (p. 49).

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de las encuestas, que permitió tener los datos que fueron otorgados por los trabajadores que forman parte de la muestra.

Carrasco (2005) define a la encuesta como: “Una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados.

El recojo de los datos de la muestra exigió la elaboración de dos instrumentos de recolección de datos, uno para evaluar la motivación laboral

y otra parte para medir la productividad laboral. Dichos instrumentos fueron elaborados por el investigador y sometidos a los criterios de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad.

Dichos instrumentos se pasan a describir a continuación:

Instrumento I: Cuestionario de motivación laboral

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de motivación laboral
Autor	: Javier Luis Ollague Alvarez
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las cuatro dimensiones de la motivación laboral dentro de una organización como son: necesidades fisiológicas, de necesidad, sociales y de estima. Consta de 30 ítems, de los cuales ocho ítems son para la dimensión de necesidades fisiológicas, ocho ítems para la dimensión necesidades de seguridad, ocho ítems para dimensión necesidades sociales y seis ítems para la dimensión necesidades de estima. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 60.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual, donde la persona evaluada debe marcar con cinco posibles respuestas a cada oración, recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de motivación laboral y de sus dimensiones.

Instrumento II: Cuestionario de productividad

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de productividad
Autor	: Javier Luis Ollague Alvarez
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las cuatro dimensiones de productividad dentro de una organización como son:

satisfacción laboral, cultura organizacional, competencias, participación. Consta de 30 ítems, de los cuales seis ítems son para la dimensión de satisfacción laboral, doce ítems para la dimensión cultura organizacional, seis ítems para dimensión competencias y seis ítems para la dimensión participación. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 60.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual, donde la persona evaluada debe marcar con cinco posibles respuestas a cada oración, recalando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de productividad y de sus dimensiones.

3.7. Análisis estadísticos e interpretación de datos

Los datos se analizaron mediante un programa estadístico informático empleado en las ciencias sociales y por las empresas de investigación de mercados, el SPSS en la versión 22. La información que se obtuvo fue

procesada con el fin de generar resultados que luego fueron analizados y tabulados.

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos a recoger, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el Programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación en medias, varianzas, desviación típica, máximo, mínimo, además de su distribución, confiabilidad.

Para el análisis de los resultados de desarrollo la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de asociación, además de la contratación de hipótesis.

Se presentó tablas y figuras por cada variable. Asimismo, se reflexionó y se discutió sobre los resultados por variable y dimensiones y posteriormente se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los resultados.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento.

Validez del instrumento de la motivación laboral

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de la motivación laboral

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. María Cristina Pecho Rivera	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Validez del instrumento de productividad

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de productividad

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. María Cristina Pecho Rivera	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

4.1.1. Análisis de fiabilidad.

Fiabilidad del instrumento de la motivación laboral

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable motivación laboral se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	30

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0,870 mayor a 0,75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

Fiabilidad del instrumento de productividad

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable productividad se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de la variable productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	30

El valor alfa de Cronbach obtenido en esta variable es igual a 0.868 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables.

Resultados descriptivos de la variable motivación laboral

Tabla 8
Análisis descriptivo de la variable: motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	14	70,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

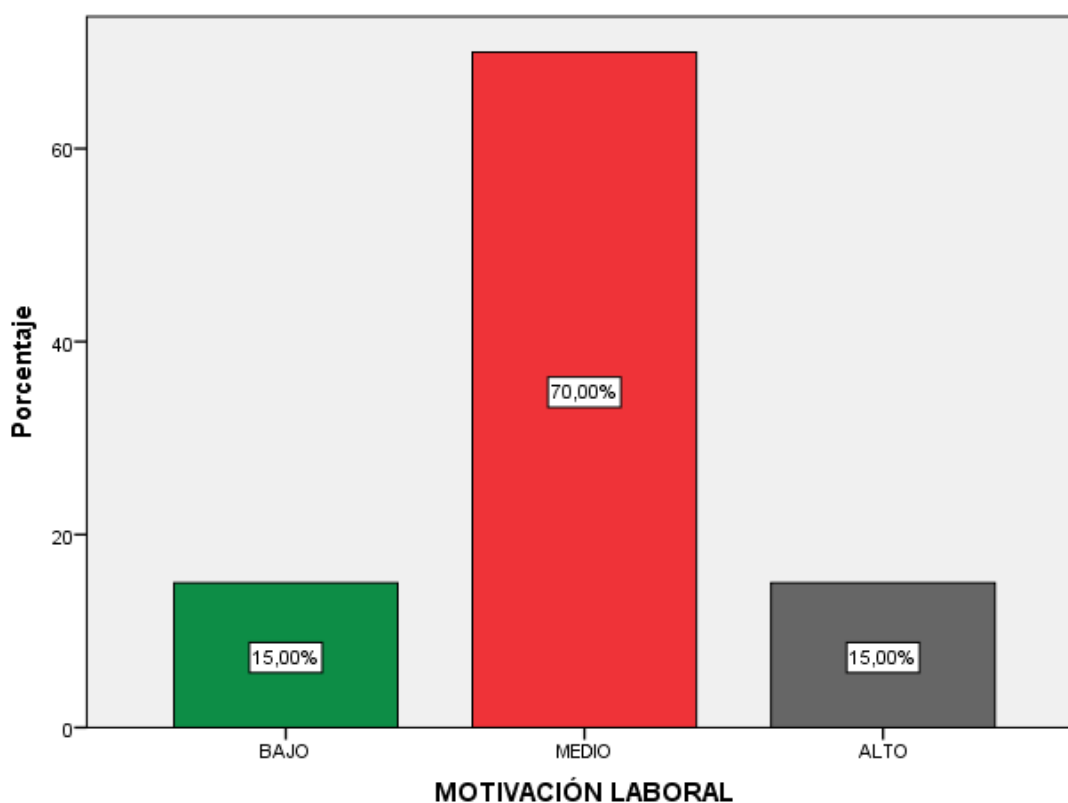


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable motivación laboral

Interpretación:

En la figura 1 se aprecia que 14 colaboradores que representa el 70.0% considera a la variable motivación laboral como un nivel medio, 3 de los colaboradores encuestados que representan el 15.0% lo consideran bajo, y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 15.0% consideran a la motivación laboral en un nivel alto.

Resultados descriptivos de la variable productividad

Tabla 9
Análisis descriptivo de la variable: productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	12	60,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

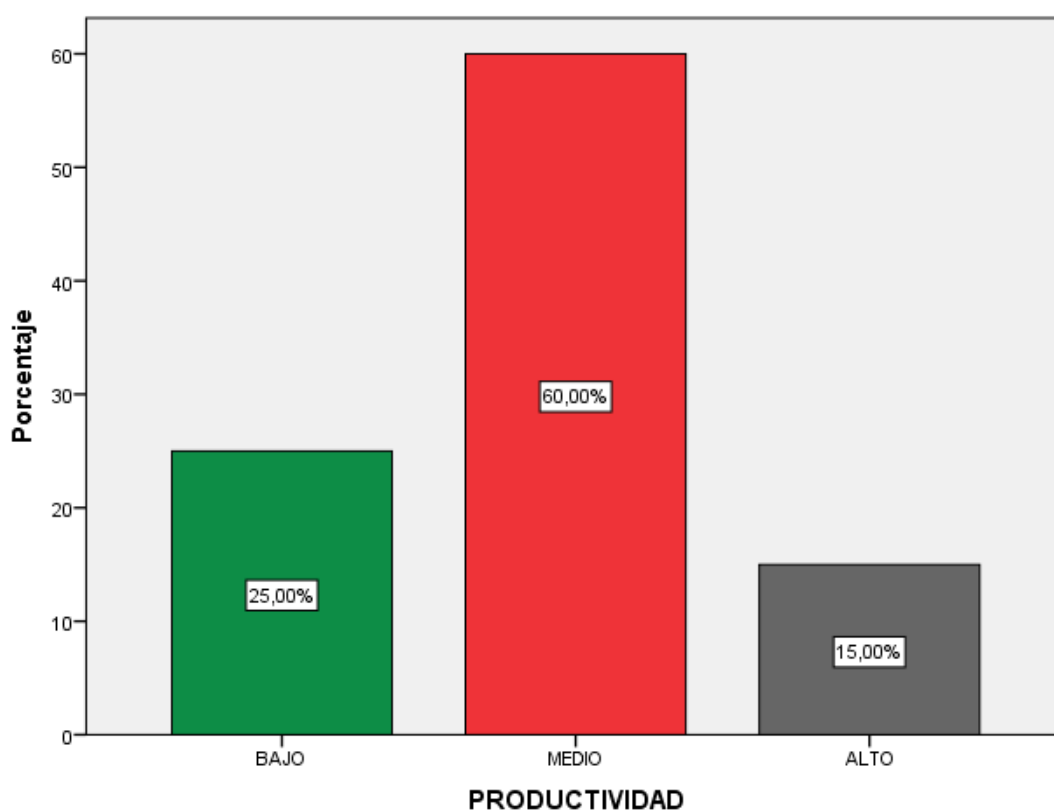


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable productividad

Interpretación:

En la figura 2 se aprecia que 12 colaboradores que representa el 60.0% considera a la variable productividad como un nivel medio, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 25.0% lo consideran bajo, y 3

colaboradores encuestados que equivalen al 15.0% consideran a la productividad en un nivel alto.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

Descriptivas de las cuatro dimensiones de la motivación laboral

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión: necesidades fisiológicas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	20,0
	Medio	12	60,0
	Alto	4	20,0
	Total	20	100,0

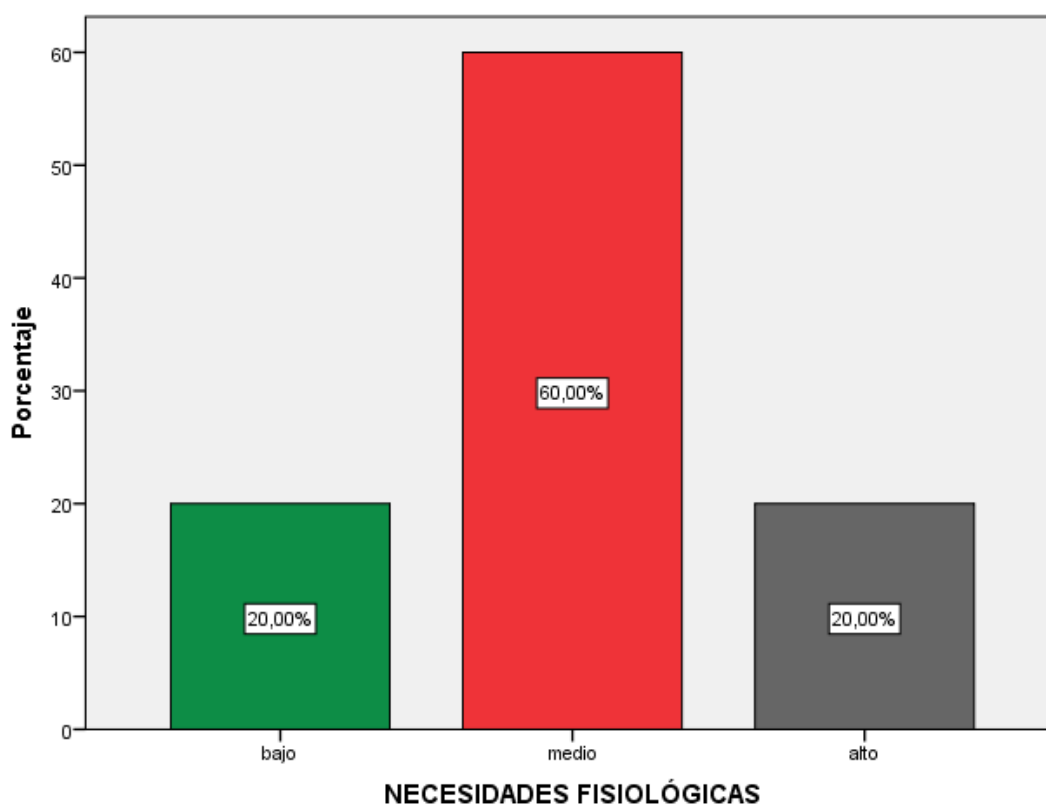


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades fisiológicas

Interpretación:

En la figura 3 se aprecia que 12 colaboradores que representa el 60.0% considera a la dimensión necesidades fisiológicas como un nivel medio, 4 de

los colaboradores encuestados que representan el 20.0% lo consideran bajo, y 4 colaboradores encuestados que equivalen al 20.0% consideran a la dimensión necesidades fisiológicas en un nivel alto.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión: necesidades de seguridad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	15	75,0
	Alto	2	10,0
	Total	20	100,0

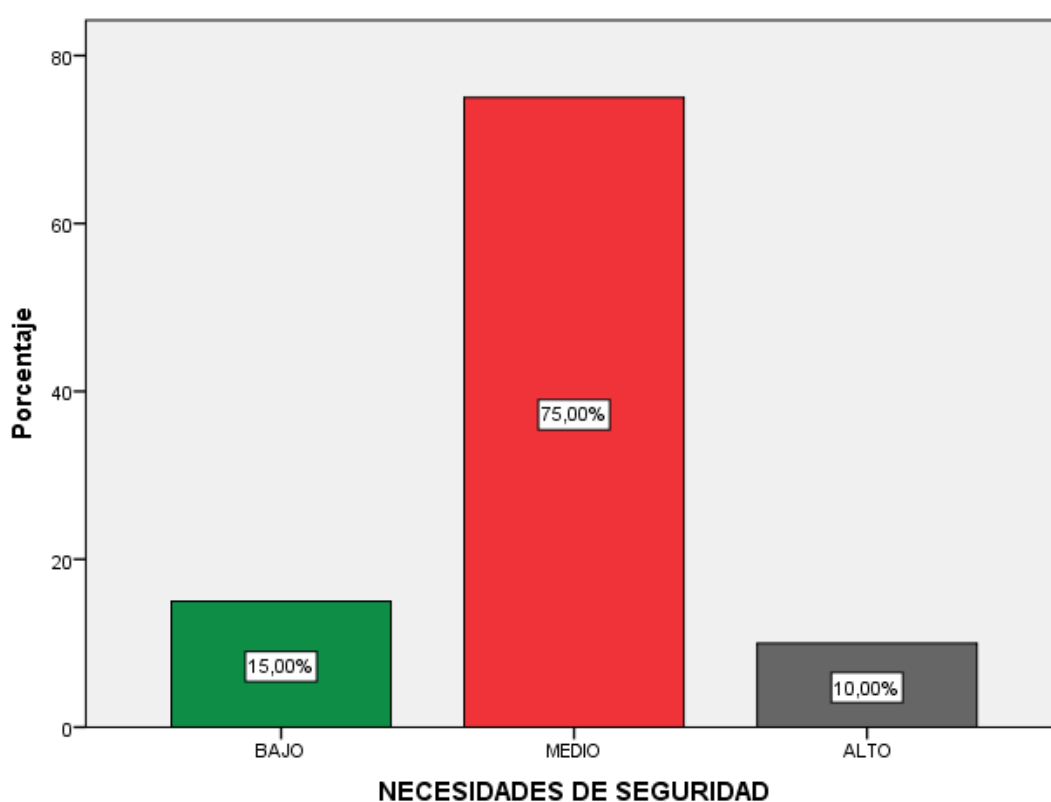


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de seguridad

Interpretación:

En la figura 4 se aprecia que 15 colaboradores que representa el 75.0% considera a la dimensión necesidades de seguridad como un nivel medio, 3 de los colaboradores encuestados que representan el 15.0% lo consideran bajo, y 2 colaboradores encuestado que equivale al 10.0% considera a la dimensión necesidades de seguridad en un nivel alto.

Tabla 12
Análisis descriptivo de la dimensión: necesidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	15	75,0
	Alto	2	10,0
	Total	20	100,0

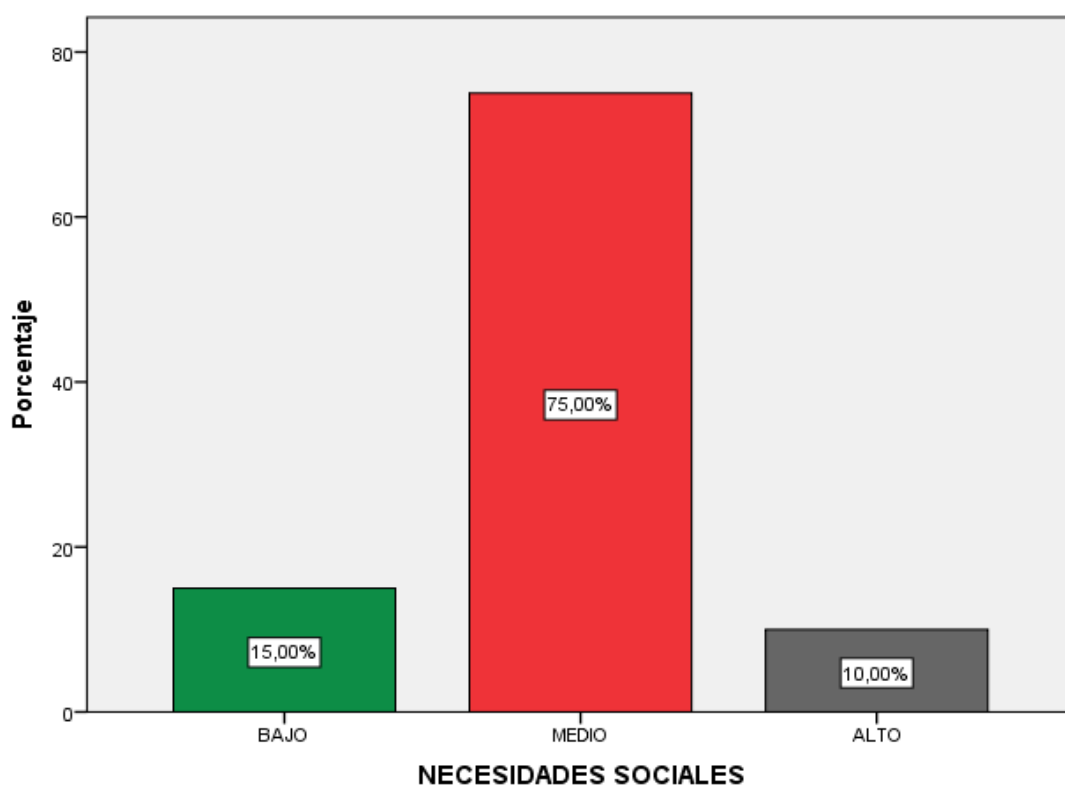


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades sociales

Interpretación:

En la figura 5 se aprecia que 15 colaboradores que representa el 75.0% considera a la dimensión necesidades sociales como un nivel medio, 3 de los colaboradores encuestados que representan el 15.0% lo consideran bajo, y 2 colaboradores encuestados que equivalen al 10.0% consideran a la dimensión necesidades sociales en un nivel alto.

Tabla 13
Análisis descriptivo de la dimensión: necesidades de estima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	14	70,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

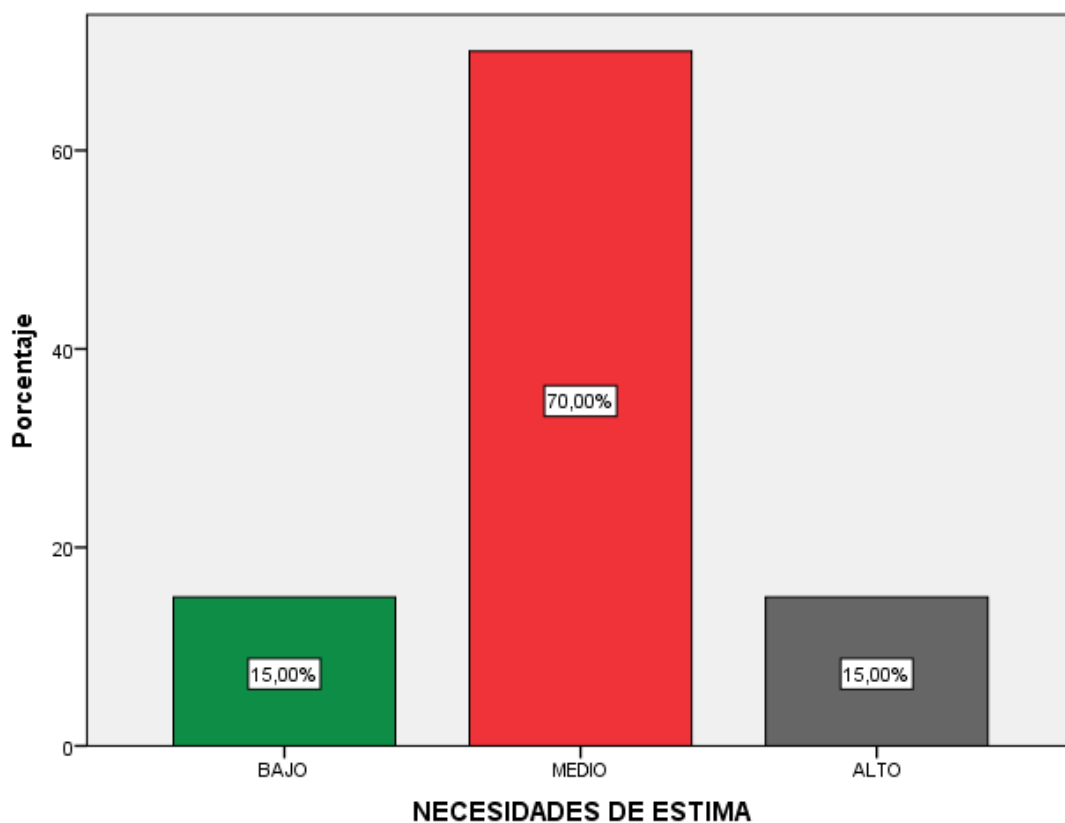


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de estima

Interpretación:

En la figura 6 se aprecia que 14 colaboradores que representa el 70.0% considera a la dimensión necesidades de estima como un nivel medio, 3 de los colaboradores encuestados que representan el 15.0% lo consideran bajo, y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 15.0% consideran a la dimensión necesidades de estima en un nivel alto.

Descriptivas de las cuatro dimensiones de la productividad

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión: satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	35,0
	Medio	7	35,0
	Alto	6	30,0
	Total	20	100,0

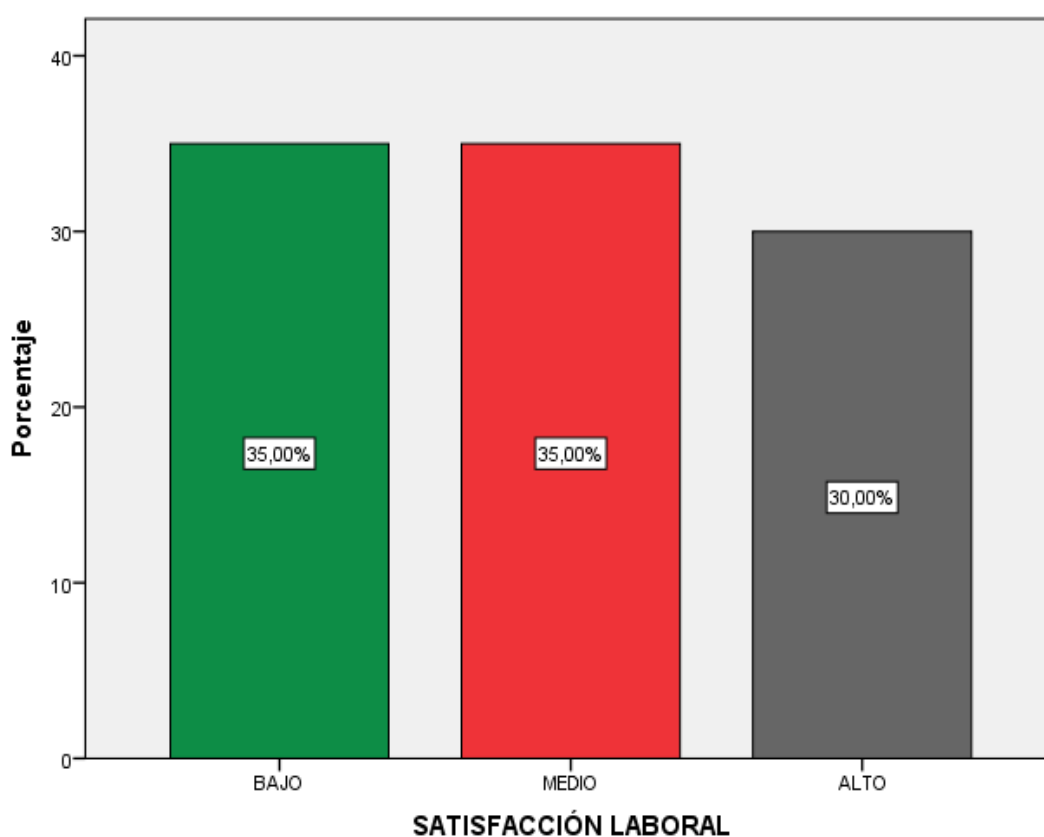


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral

Interpretación:

En la figura 7 se aprecia que 7 colaboradores que representa el 35.0% considera a la dimensión satisfacción laboral como un nivel bajo, 7 de los colaboradores encuestados que representan el 35.0% lo consideran medio, y 6 colaboradores encuestados que equivalen al 30.0% consideran a la dimensión satisfacción laboral en un nivel alto.

Tabla 15
Análisis descriptivo de la dimensión: cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	11	55,0
	Alto	4	20,0
	Total	20	100,0

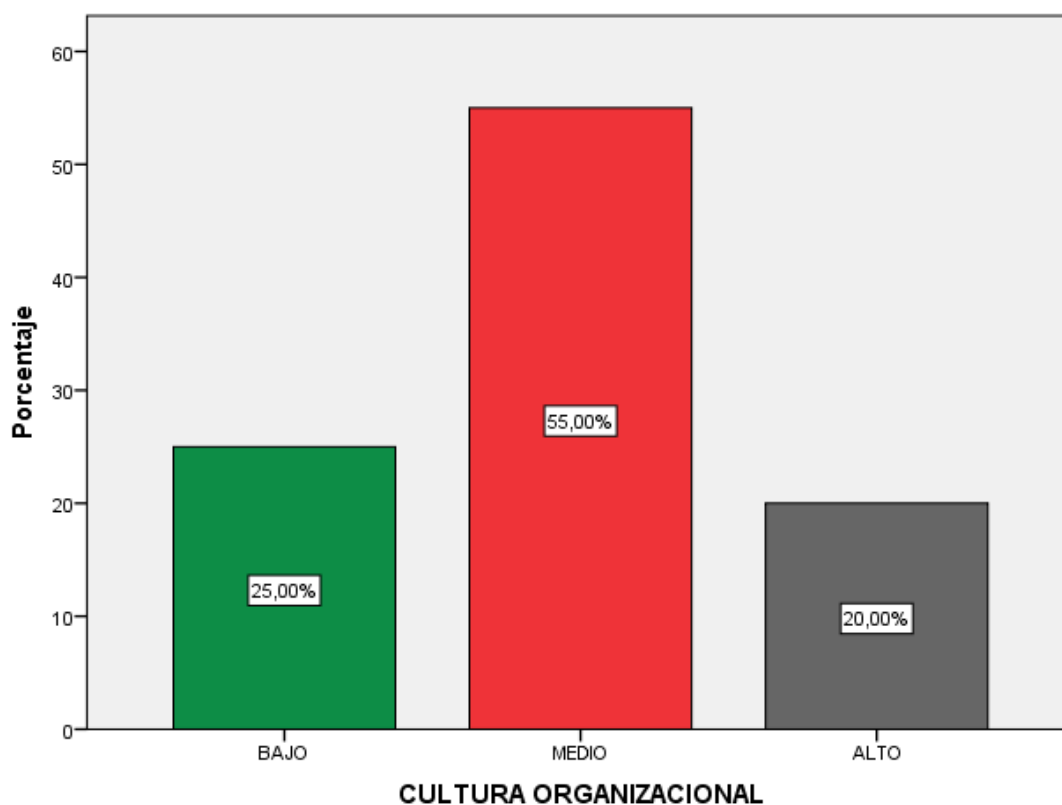


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional

Interpretación:

En la figura 8 se aprecia que 11 colaboradores que representa el 55.0% considera a la dimensión cultura organizacional como un nivel medio, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 25.0% lo consideran bajo, y 4 colaboradores encuestados que equivalen al 20.0% consideran a la dimensión cultura organizacional en un nivel alto.

Tabla 16
Análisis descriptivo de la dimensión: competencias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	14	70,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

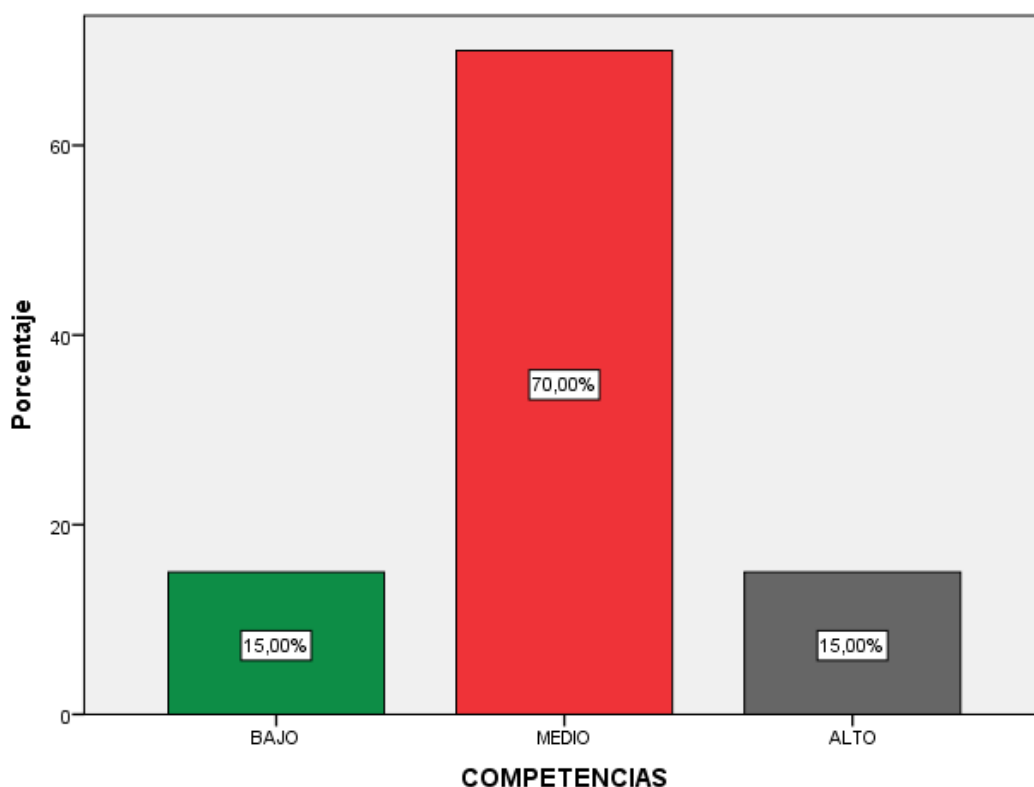


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión competencias

Interpretación:

En la figura 9 se aprecia que 14 colaboradores que representa el 70.0% considera a la dimensión competencias como un nivel medio, 3 de los colaboradores encuestados que representan el 15.0% lo consideran bajo, y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 15.0% consideran a la dimensión competencias en un nivel alto.

Tabla 17
Análisis descriptivo de la dimensión: participación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	9	45,0
	Alto	6	30,0
	Total	20	100,0

Fig

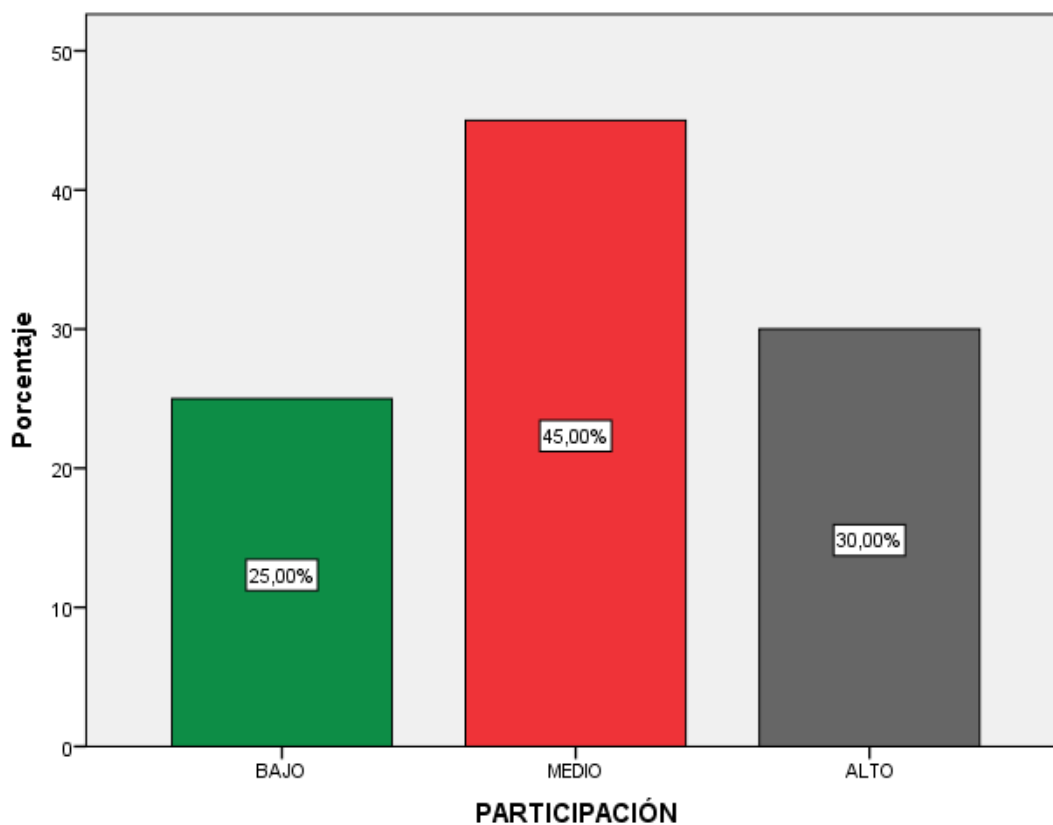


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión participación

Interpretación:

En la figura 10 se aprecia que 9 colaboradores que representa el 45.0% considera a la dimensión participación como un nivel medio, 6 de los colaboradores encuestados que representan el 30.0% lo consideran alto, y 5

colaboradores encuestados que equivalen al 25.0% consideran a la dimensión participación en un nivel bajo.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.

Tabla 18

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la motivación laboral y la productividad

Motivación laboral	Productividad						Total	
	Malo		Regular		Bueno		Fi	%
	fi	%	Fi	%	fi	%		
Malo	3	15%	0	0.0%	0	0%	3	15.0%
Regular	2	10%	12	60.0%	0	0%	14	70.0%
Bueno	0	0%	0	0.0%	3	15%	3	15.0%
Total	5	25%	12	60.0%	3	15%	20	100.0%

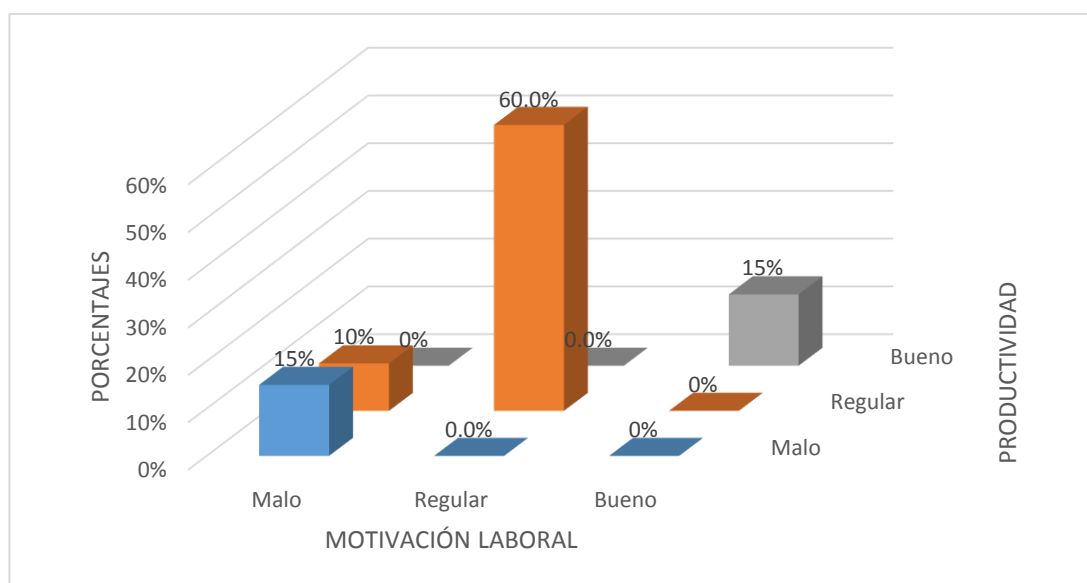


Figura 11. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la motivación laboral y la productividad

Interpretación:

La tabla 18 y figura 11 muestran la descripción referente a las variables motivación laboral y productividad, donde se observa que el 60% de los encuestados perciben como un nivel medio la relación entre dichas variables.

Así mismo, 15% de los encuestados refieren que esta relación es a un nivel bajo, mientras que el 15% encuestados afirman que esta relación es alta; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho: La variable productividad presenta una distribución normal.

Ha: La variable productividad no presenta una distribución normal.

Tabla 19

Resultados de la prueba de normalidad de las variables motivación laboral y productividad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,150	20	,200*	,915	20	,080
Productividad	,146	20	,200*	,957	20	,495

a. Corrección de la significación de Lilliefors

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

Interpretación:

La tabla 19 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se observa que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es 0.495 mayor que 0.05, dicho resultado permite determinar la aceptación de la hipótesis nula, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6 Procedimientos correlacionales.

Contraste de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Tabla 20
Resultados de correlación entre la motivación laboral y la productividad

		Motivación laboral	Productividad
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Productividad	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación:

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre las variables motivación laboral y productividad, en una R de Pearson que asciende a 0,877 con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

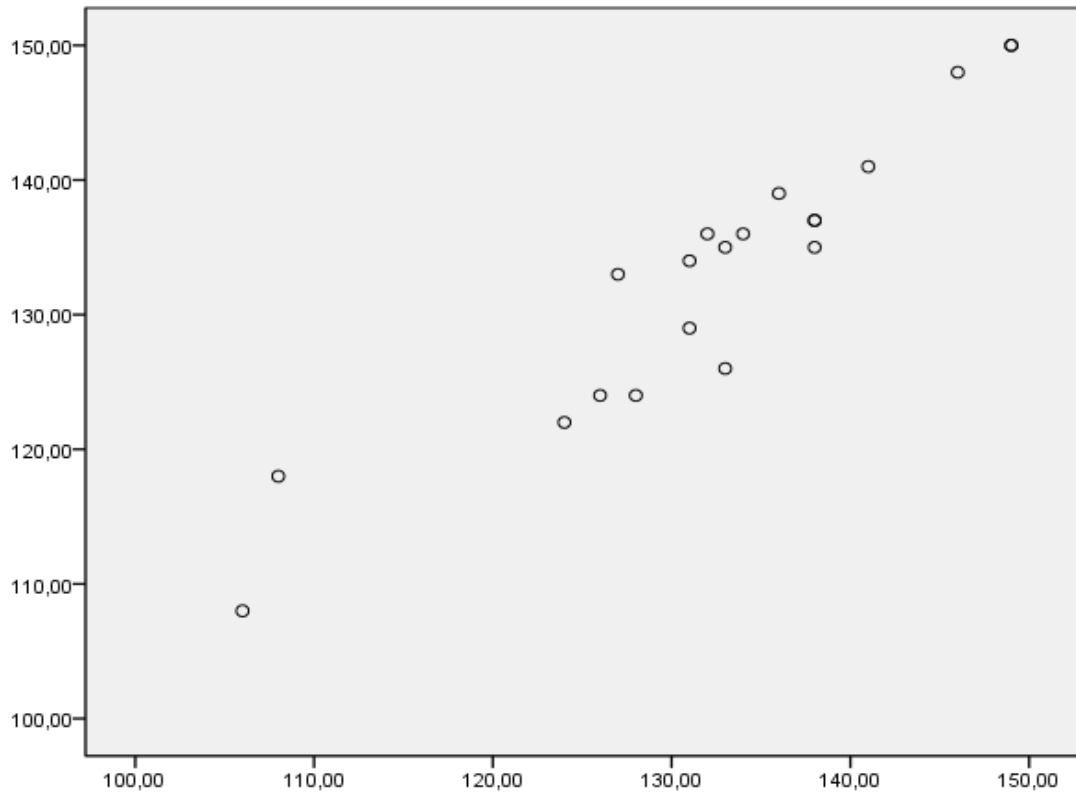


Figura 12. Gráfico de dispersión de las variables motivación laboral y la productividad

Interpretación:

En la figura 12 de dispersión nos indica una tendencia positiva, es decir, a medida que aumenta el valor de la variable la motivación laboral aumenta también el valor de la productividad.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las necesidades fisiológicas y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

H1: Existe relación entre las necesidades fisiológicas y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la dimensión de la motivación laboral: necesidades fisiológicas y productividad

		Necesidades fisiológicas	Productividad
Necesidades fisiológicas	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Productividad	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación:

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión necesidades fisiológicas de la motivación laboral y productividad, en una R de Pearson que asciende a 0,760 , con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión necesidades fisiológicas de la motivación laboral y productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre las necesidades de seguridad y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

H2: Existe relación entre las necesidades de seguridad y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del triunfo.

Tabla 22

Resultados de correlación entre la dimensión de la motivación laboral: necesidades de seguridad y productividad.

		Necesidades de seguridad	Productividad
Necesidades de seguridad	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Productividad	Correlación de Pearson	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación:

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión necesidades de seguridad de la motivación laboral y productividad en una R de Pearson que asciende a 0,789 , con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión necesidades de seguridad de la motivación laboral y productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre las necesidades sociales y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

H3: Existe relación entre las necesidades sociales y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Tabla 23

Resultados de correlación entre la dimensión de la motivación laboral: necesidades sociales y productividad.

		Necesidades sociales	Productividad
Necesidades sociales	Correlación de Pearson	1	,467*
	Sig. (bilateral)		,038
	N	20	20
Productividad	Correlación de Pearson	,467*	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	20	20

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

Interpretación:

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión necesidades sociales de la motivación laboral y productividad, en una R de Pearson que asciende a 0,467 , con un nivel de significancia $p=0,038$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión necesidades sociales de la motivación laboral y productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Contrastación de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre las necesidades de estima y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

H4: Existe relación entre las necesidades de estima y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Tabla 24

Resultados de correlación entre la dimensión de la motivación laboral: necesidades de estima y productividad.

		Necesidades de estima	Productividad
Necesidades de estima	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Productividad	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación:

En la tabla 24, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión necesidades de estima de la motivación laboral y productividad, en una R de Pearson que asciende a 0,877 , con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión necesidades de estima de la motivación laboral y productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones.

De acuerdo a la teoría, la motivación laboral tiene rol importante en cuanto a los resultados de una organización y más aún cuando es relacionada con aspectos como la productividad, donde para lograrla es indispensable fortalecer en el trabajador la confianza, incentivar el trabajo en equipo y retribuir un pago justo por la realización de sus labores.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultados un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de motivación laboral se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,870; mientras que el instrumento de productividad laboral se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,868 mayor que el 0,75, demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Tras describir y analizar los resultados que se han obtenido en la presente investigación con respecto al objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró un nivel de correlación positiva alta, con un valor de correlación de Pearson de 0.877; p - valor de $0.00 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir la motivación laboral si se relaciona significativamente con la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, esta relación alta entre las variables de estudio, coinciden con los resultados plasmados de Becerra (2017) quien en su tema de investigación titulado: “La motivación y su influencia en la productividad de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo, 2017”, concluye con un valor de correlación , concluye con un valor de correlación de Pearson de 0.887; p - valor de $0.00 < 0.05$; es decir se determinó que si existe influencia de la motivación en la productividad. Por ende, se concluyó que la motivación es

indispensable para poder aumentar la productividad del personal dentro de una organización, por lo tanto, podemos decir que la motivación es muy importante debido a que se debe tener mucho incentivo y reconocimiento laboral para que los trabajadores de dicha área sean más productivos en cuanto a sus determinadas labores.

Asimismo, en cuanto al primer objetivo específico de la investigación “determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo”, podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró un nivel de correlación positiva alta, con un valor de correlación de Pearson de 0.760; p - valor de $0.00 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir las necesidades fisiológicas si se relaciona significativamente con la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, resultado favorable que se asemeja con el estudio de Lomas (2017) quien en su tema de investigación titulado: “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, 2017” concluye en cuanto a la relación entre la dimensión remuneraciones justas y la variable productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.752, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $< 0,05$ es decir 0,000.

Asimismo, en cuanto al segundo objetivo específico de la investigación: “Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo”, podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró un nivel de correlación positiva alta, con un valor de correlación de Pearson de 0.789; p - valor de $0.00 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir las necesidades de seguridad si se relaciona significativamente con la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, resultado favorable que se asemeja con el estudio de Lomas (2017) quien en

su tema de investigación titulado: “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, 2017”, concluye en cuanto a la relación entre la dimensión Condiciones de trabajo y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.861, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) < 0,05 es decir 0,000.

Asimismo, en cuanto al tercer objetivo específico de la investigación: “Determinar la relación entre las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo”, podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró un nivel de correlación positiva moderada, con un valor de correlación de Pearson de 0.467; ρ - valor de $0.00 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir las necesidades sociales si se relaciona significativamente con la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, resultado favorable que se asemeja con el estudio de Lomas (2017) quien en su tema de investigación titulado: “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, 2017”, concluye en cuanto a la relación entre la dimensión relación trabajo – empleado y la variable productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.584, donde muestra que existe una relación directa; positiva moderada, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) < 0,05 es decir 0,000.

Asimismo, en cuanto al cuarto objetivo específico de la investigación: “Determinar la relación entre las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo”, podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró un nivel de correlación positiva alta, con un valor de correlación de Pearson de 0.877; ρ - valor de $0.00 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis

nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir las necesidades de estima si se relaciona significativamente con la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, resultado favorable que se asemeja con el estudio de Revilla (2017) quien en su tema investigado titulado: "Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017", concluye en cuanto a la relación de la variable incentivos laborales con la dimensión de compensación laboral de la empresa Tecnología textil S.A, J.J.L, año 2017, lo cual se confirmó el resultado que Rho Spearman con una correlación de 0,742 que es positiva alta, según tabla 11 el coeficiente de correlaciones de Martínez, lo que indica que la hipótesis fue comprobada como verdadera, debido que se encontró una significancia menor a la significancia de investigación, por lo tanto se confirma que los incentivos laborales está relacionado con la compensación laboral.

Finalmente, esta investigación es un aporte que permitirá futuras investigaciones referentes a motivación laboral y productividad, ya que estará al servicio de estudiantes, administradores y personas que desean realizar estudios científicos de estas variables.

5.2. Conclusiones.

Primero. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,877 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre la motivación laboral y la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Segundo. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,760 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre las necesidades fisiológicas y la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Tercero. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,789 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Cuarto. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,467 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre las necesidades sociales y la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Quinto. Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,877 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

5.3.Recomendaciones.

Primera: En relación con el objetivo general, el cual pide determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, se recomienda integrar al personal, encomendándoles tareas en conjunto fomentando así una buena relación entre ellos y pudiendo otorgarles incentivos y reconocimientos constantemente, con el fin de generar un ambiente laboral donde puedan desarrollar sus actividades de manera correcta y alcanzar altos índices de productividad para la institución.

Segunda: En relación con el primer objetivo específico, el cual pide determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, estableciendo contratos laborales de por lo menos de tres meses, para que así se les puedan pagar a tiempo a los trabajadores y éstos puedan trabajar de mejor manera, alcanzando resultados productivos.

Tercera: En relación con el segundo objetivo específico, el cual pide determinar la relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, se recomienda poder crear mejores condiciones de trabajo, brindarle un espacio a cada uno de sus trabajadores y de la mano con el área de defensa civil poder establecer espacios de seguridad en casos de emergencia.

Cuarta: En relación con el primer objetivo específico, el cual pide determinar la relación entre las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, se recomienda realizar retroalimentaciones personales como grupales a los trabajadores, donde puedan interactuar

constantemente con sus compañeros y poder tener una misma idea en cuanto al alcance de sus objetivos, con el fin de que puedan ser personas productivas para el gobierno local.

Quinta: En relación con el primer objetivo específico, el cual pide determinar la relación entre las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, se recomienda otorgar reconocimientos mensuales y anuales al mejor trabajador como también por logro de objetivos alcanzados, dando lugar a la confianza de la capacidad del trabajador y su persona.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos

Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. *Manual de psicología de la educación*, 33(3), 251-271.

Caballero, D. y Blanco, A. (2007) Competencias para la flexibilidad: La gestión emocional de las organizaciones. *Universidad de Oviedo*, 19(4), 616-620.

Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-58.

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista de educación*, 33(2), 153-170.

Mateo, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Área de psicología evolutiva y de la educación de la Escuela de Magisterio de Teruel. *Revista de relaciones laborales*, 1(9), 163-184.

Mandon, N. y Sulzer, E. (1998). Análisis de trabajo: descripción de competencias a través de un Enfoque dinámico del empleo, formación y empleo. *Un boletín francés de Céreq y sus centros asociados*, 3(3), 1-4.

Tito, P. y Arauz, A. (2016). El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto nacional materno perinatal. *Gestión en el tercer milenio*, 18(36), 39-61. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11737>

Libros

Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Recuperado de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigacion-F.G.-Arias-2012pdf.pdf>

Campos, G. (2012). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: UNAM

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (5ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

García, A. (2012). *Productividad y reducción de costos: para la pequeña y mediana Industria*. México D.F., México: Trillas.

García, A. y Uscanga, T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Recuperado de https://issuu.com/econoboy_conde/docs/dmt

Gutiérrez, R. y Sánchez, J. (1990). *Metodología del trabajo intelectual* (10ª ed.). México: Esfinge.

Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente*. Colombia: Editorial Alfa y Omega

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

McGregor, D. (1960): *El lado humano de la empresa*. Nueva York, Estados Unidos: McGraw-Hill

Maslow, A. (1943). *Motivación y personalidad* (3ª ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Oseña, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Madrid, España: Pirámide.

Prokopenko, J. (1869). *La gestión de la productividad: manual práctico*. Ginebra, Suiza: Gestión de la productividad.

Rebollo, O. y Martí, J. (2002). *Fines para la participación ciudadana: Bases, métodos y técnicas*. Barcelona, España: Diputación de Barcelona.

Robbins, S (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F., México: Prentice Hall.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Mantaro.

Sosa, D. (2010). *Administración por calidad*. México D.F., México: McGraw-Hill.

Tesis

Almeida, K. (2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima – 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/490/1/kevin%20augusto%20almeida%20bazaldua.pdf>

Becerra, M. (2017). *La motivación y su influencia en la productividad de la subgerencia de fiscalización administrativa en la Municipalidad de Carabayllo, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3080/Becerra_QMB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, G. (2017). *La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales: un estudio en el sector siderometalúrgico de la Rioja* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002648.pdf

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Fuentes (2014). *La motivación como acción gerencial en el fortalecimiento del clima organizacional Liceo Bolivariano Juan Pablo Alfonzo en el Municipio de Sucre, Cumaná del estado de Sucre 2013-2014* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39780.pdf>

Galvis, D. (2013). *La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la Industria Metalmeccánica de la ciudad de Tulcán – Ecuador* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/147>

- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3208/1/RI002723.PDF>
- González, J. (2009). *La motivación del personal en una empresa distribuidora de productos farmacéuticos* (Tesis de maestría). Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3375.pdf
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://studylib.es/doc/7974274/motivaci%C3%B3n-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-de-los-obreros-de>
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf>
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manrique, E. y Montenegro, V. (2015). *La motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de una institución financiera del norte del Perú* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10958/Manrique%20Benavides%20Edward%20Franklin%20Montenegro%20Cueva%20V%c3%adctor%20Alfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parrales, V. y Tamayo, J.C. (2012). *Diseño de un modelo de gestión estratégico para el mejoramiento de la productividad y calidad aplicado a una planta procesadora de alimentos balanceados* (Tesis de maestría). Recuperado de https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/24849/1/Tesis_MOD

%20GEST%20MEJORA%20PRODUCT%20Y%20CALIDAD%20PLANTA%20BALANCEADOS%20J.%20TAMAYO%20-%20V.%20PARRALES.pdf

Pinto, L. (2015). *Propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del recurso humano en la compañía costarricense del Café S.A. (CAFESA)* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/27895/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pizarro, M. (2016). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada – 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de [file:///C:/Users/hp/Downloads/Pizarro_TMO%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Pizarro_TMO%20(2).pdf)

Requejo, O. (2013). *Productividad laboral y protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/28/1/TL_Requejo_Espinal_Oscar.pdf

Revilla, P. (2017). *Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26575>.

Rivilla, C. y Tayupanda, J. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>

Santiago, F. (2017). *Motivación laboral y desempeño del personal docente del colegio Salesiano Rosenthal de la Puente, Lima – 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/437/2/tesis%20flor%20de%20maria%20santiago%20choque.pdf>

Vílchez, P. (2017). *Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC, Callao – 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23274/Vilchez_MP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/139285254%200281tesisMAomarA.pdf>

Zevallos, R. (2007). *Diseño de estrategias de motivación para mejorar el desarrollo institucional* (Tesis de maestría). Recuperado de https://www.slideshare.net/lastrionfadoras/diapositivas-tesis-rosario-presentation?qid=8559aae8-863a-46cd-abec9e0f05ff653c&v=&b=&from_search=12

ANEXOS

ANEXO 1. INFORME DE INDICE DE COINCIDENCIA

turnitin INFORME FINAL 6 de 18

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

"MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

JAVIER LUIS OLLAGUE ALVAREZ

ASESOR

Resumen de coincidencias

6 %

1 Entregado a Universida... 6 %
Trabajo del estudiante

Página: 1 de 137 Número de palabras: 22370 Text-only Report | High Resolution Activado

Activar Windows
Vé a Configuración para activar Windows.

ANEXO 2. CONSTANCIA QUE ACREDITA LA INVESTIGACIÓN



Municipalidad de
**VILLA MARÍA
DEL TRIUNFO**



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA N° 001-11-2018-GAT-GM/MVMT.

Villa María del Triunfo, 15 de noviembre de 2018

Señores:

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU

Presente:

Estimados señores:

Por medio de la presente hago constar que se aplicó el instrumento de recolección de datos sobre "**MOTIVACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL AREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO**", elaborado por el estudiante **OLLAGUE ALVAREZ, JAVIER LUIS**.

Este documento certifica que el estudiante **OLLAGUE ALVAREZ, JAVIER LUIS**; identificado con DNI N° 74218185, efectivamente realizo su trabajo de investigación tomando como referencia **MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO**, en el área de Rentas y agencias anexas de la entidad.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
VILLA MARÍA DEL TRIUNFO

ABOG. LUIS A. PAREDES TELLO
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

ANEXO 3. INSTRUMENTO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

INTRODUCCIÓN: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

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

N°	NECESIDADES FISIOLÓGICAS	1	2	3	4	5
1	El pago que recibe por parte de la institución es puntual.	1	2	3	4	5
2	El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
3	Existe adelanto de pago si es solicitado por el personal.	1	2	3	4	5
4	Se respeta el tiempo de refrigerio del personal.	1	2	3	4	5
5	Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)	1	2	3	4	5
6	Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas.	1	2	3	4	5
7	Cada uno de los trabajadores cuenta con un seguro social de salud.	1	2	3	4	5
8	Todo el personal percibe bono de gratificación en julio y diciembre.	1	2	3	4	5
NECESIDADES DE SEGURIDAD						
9	Está expuesto a radiaciones químicas o luz solar.	1	2	3	4	5
10	Los niveles de iluminación existentes son los adecuados, en función del tipo de tarea.	1	2	3	4	5
11	El manejo de algún equipo o herramienta a utilizar frente a una tarea es riesgosa.	1	2	3	4	5
12	En casos de emergencia, el personal conoce las salidas y zonas seguras.	1	2	3	4	5
13	La entidad cuenta con un boletín de reconocimiento de las revisiones anuales del instalador.	1	2	3	4	5
14	El ritmo habitual de trabajo que se exige es el que cada personal puede realizar.	1	2	3	4	5
15	Existen pausas establecidas por cada trabajo exigente encomendado.	1	2	3	4	5
16	Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que sientes se califica de "normal".	1	2	3	4	5
NECESIDADES SOCIALES						
17	El trato entre todo el personal del área resalta el respeto.	1	2	3	4	5
18	Existe comunicación entre todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
19	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	1	2	3	4	5
20	Te resulta fácil expresar tus opiniones sobre alguna tarea.	1	2	3	4	5
21	Tus compañeros están comprometidos con realizar un trabajo de calidad.	1	2	3	4	5
22	El personal se muestra dispuesto a ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren.	1	2	3	4	5
23	El personal da una imagen de honestidad y confianza.	1	2	3	4	5
24	El servicio se adapta rápidamente a las necesidades del usuario.	1	2	3	4	5
NECESIDADES DE ESTIMA						
25	Se reconoce al trabajador que introduce alguna mejora dentro de su trabajo.	1	2	3	4	5

26	En los últimos siete días el personal ha recibido elogios por hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5
27	El personal logra ascender de puesto en respuesta a objetivos alcanzados	1	2	3	4	5
28	Cada trabajador tiene claro lo que se espera de él en cada tarea asignada.	1	2	3	4	5
29	El jefe directo o algún otro superior se preocupan por cada empleado como persona.	1	2	3	4	5
30	El empleador estimula el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

INTRODUCCIÓN: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

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

N°	SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
1	Las cargas de trabajo están correctamente repartidas.	1	2	3	4	5
2	Tus funciones y responsabilidades están bien definidas.	1	2	3	4	5
3	Los trabajadores se sienten partícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.	1	2	3	4	5
4	El personal ha recibido la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previa a su incorporación.	1	2	3	4	5
5	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.	1	2	3	4	5
6	Te proporcionan una correcta formación frente a nuevos mecanismos de trabajo.	1	2	3	4	5
	CULTURA ORGANIZACIONAL					
7	Conozco la misión y visión de la entidad.	1	2	3	4	5
8	El trabajo siempre va acorde a los objetivos planteados.	1	2	3	4	5
9	Se desarrollan las estrategias planteadas por la identidad.	1	2	3	4	5
10	El empleador crea un ambiente de confianza y apertura en su equipo.	1	2	3	4	5
11	El jefe mantiene a su equipo enfocado para lograr los objetivos compartidos.	1	2	3	4	5
12	El jefe alienta a su equipo a encontrar novedosas maneras de hacer las cosas.	1	2	3	4	5
13	El trabajo le permite al trabajador aprovechar sus aptitudes y capacidades.	1	2	3	4	5
14	Las condiciones del puesto de trabajo facilitan al personal lograr el máximo nivel de productividad posible.	1	2	3	4	5
15	No existen barreras significativas para que el trabajador pueda desempeñar bien sus funciones.	1	2	3	4	5
16	El personal tiene el tiempo adecuado para aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo laboral.	1	2	3	4	5
17	El trabajo realizado da la posibilidad al personal de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias.	1	2	3	4	5
18	Se dan capacitaciones constantes al personal posterior a las evaluaciones de trabajo de cada empleado.	1	2	3	4	5
	COMPETENCIAS					
19	El personal desarrolla oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo.	1	2	3	4	5
20	El empleado genera nuevas ideas que aportan al objetivo de la institución.	1	2	3	4	5
21	El empleado implementa prácticas realizadas en otros trabajos.	1	2	3	4	5
22	El personal toma decisiones de forma acertada y ágil.	1	2	3	4	5
23	Tienes confianza en ti mismo al desarrollar tus labores.	1	2	3	4	5

24	Los trabajadores cuentan con iniciativa o proactividad.	1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN						
25	Los trabajadores participan voluntariamente en las labores que requiere de su ayuda.	1	2	3	4	5
26	El personal fomenta planes de prevención de problemas en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
27	Propones ideas, estrategias, planes de acción frente a nuevas actividades a realizar.	1	2	3	4	5
28	Existe disposición inmediata por parte del grupo de trabajo frente a un problema.	1	2	3	4	5
29	Las tareas asignadas están al alcance de la capacidad de cada trabajador que participa.	1	2	3	4	5
30	El personal participe de la tarea pone el máximo de su esfuerzo al ejercer su labor.	1	2	3	4	5

ANEXO 4. BASE DE DATOS

MOTIVACIÓN LABORAL																														
NECESIDADES FISIOLÓGICAS						NECESIDADES DE SEGURIDAD						NECESIDADES SOCIALES						NECESIDADES DE ESTIMA												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5
2	2	3	5	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	2
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
7	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
8	5	5	4	5	5	1	3	4	5	4	5	3	3	5	5	5	1	2	4	4	1	4	2	3	3	4	5	5	1	2
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4
11	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5
12	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
15	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
16	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
17	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5
18	4	3	4	4	3	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
19	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5
20	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4

PRODUCTIVIDAD																														
SATISFACCIÓN LABORAL						CULTURA ORGANIZACIONAL						COMPETENCIAS						PARTICIPACIÓN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	1	3	4	5	3	4	5	5	1	2	4	4	3	5	3	4	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
11	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5
12	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
13	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
16	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	2	5	5
18	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4

ANEXO 5. FICHAS DE VALIDACIÓN

Validación del instrumento: Motivación laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: D2. MARCELO QUISPE LIS

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN N° 01

TÍTULO DE LA TESIS: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL Es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual	Necesidades fisiológicas Cuestiones básicas de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.	Remuneración	• El pago que recibe por parte de la institución es puntual.						✓		✓		✓		✓		
			• El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza.						✓		✓		✓		✓		
			• Existe adelanto de pago si es solicitado por el personal.						✓		✓		✓		✓		
		Bienestar del personal	• El empleador respeta el tiempo de refrigerio del personal.						✓		✓		✓		✓		
			• Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)						✓		✓		✓		✓		
			• Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas.						✓		✓		✓		✓		
		Beneficios	• Cada uno de los trabajadores cuenta con un seguro social de salud.						✓		✓		✓		✓		
			• El personal percibe el bono de la gratificación en julio y diciembre.						✓		✓		✓		✓		

<p>Necesidades de seguridad Son necesarias para vivir, pero a un nivel distinto de las anteriores y están orientadas a la seguridad personal.</p>	Medio ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Está expuesto a radiaciones químicas o luz solar. 						✓	✓	✓	✓		
		<ul style="list-style-type: none"> Los niveles de iluminación existentes son los adecuados, en función del tipo de tarea. 						✓	✓	✓	✓		
	Condiciones de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> El manejo de algún equipo o herramienta a utilizar frente a una tarea es riesgosa. 						✓	✓	✓	✓		
		<ul style="list-style-type: none"> En casos de emergencia, el personal conoce las salidas y zonas seguras. 						✓	✓	✓	✓		
		<ul style="list-style-type: none"> La entidad cuenta con un boletín de reconocimiento de las revisiones anuales del instalador. 						✓	✓	✓	✓		
	Exigencia del puesto	<ul style="list-style-type: none"> El ritmo habitual de trabajo que se exige es el que cada personal puedes realizar. 						✓	✓	✓	✓		
		<ul style="list-style-type: none"> Existen pausas establecidas por cada trabajo exigente encomendada. 						✓	✓	✓	✓		
		<ul style="list-style-type: none"> Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que sientes se califica de "normal". 						✓	✓	✓	✓		
	<p>Necesidades sociales Son las que tienen que ver con las relaciones interpersonal es, es decir, con lo emocional y lo social.</p>	Interacción con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> En el trato entre todo el personal del área resalta el respeto. 						✓	✓	✓	✓	
			<ul style="list-style-type: none"> Existe comunicación entre todos los trabajadores. 						✓	✓	✓	✓	
<ul style="list-style-type: none"> Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos. 								✓	✓	✓	✓		
<ul style="list-style-type: none"> Te resulta fácil expresar tus opiniones sobre alguna tarea. 								✓	✓	✓	✓		
<ul style="list-style-type: none"> Tus compañeros están comprometidos en realizar un trabajo de calidad. 								✓	✓	✓	✓		

	Atención al público	• El personal se muestra dispuesto ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren.						✓	✓	✓	✓			
		• El personal da una imagen de honestidad y confianza.						✓	✓	✓	✓			
		• El servicio se adapta rápidamente a las necesidades del usuario.						✓	✓	✓	✓			
	Necesidades de estima Las personas buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás.	Reconocimiento	• Se reconoce al trabajador que introduce alguna mejora dentro de su trabajo.						✓	✓	✓	✓		
			• Recibe elogios por hacer un buen trabajo.						✓	✓	✓	✓		
			• El personal logra ascender de puesto en respuesta a objetivos alcanzados.						✓	✓	✓	✓		
		Valor al personal	• Cada trabajador tiene claro lo que se espera de él en cada tarea asignada.						✓	✓	✓	✓		
			• El jefe directo o algún otro superior se preocupa por cada empleado como persona.						✓	✓	✓	✓		
			• El empleador estimula el desarrollo del personal.						✓	✓	✓	✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: Productividad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. MARCELO QUIROGA WIS.

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN Nº 02

TÍTULO DE LA TESIS: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD Es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios.	Satisfacción laboral Es la actitud del individuo ante la satisfacción de sus necesidades y expectativas, y su interacción con los factores motivacionales del ambiente laboral en que se desenvuelve.	Puesto de trabajo	Las cargas de trabajo están correctamente repartidas.						✓		✓		✓		✓		
			Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.						✓		✓		✓		✓		
			Los trabajadores se sienten participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		Formación e información	El personal ha recibido la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previa a su incorporación.						✓		✓		✓		✓		
			El personal recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			Te proporcionan una correcta formación frente a nuevos mecanismos de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
	Cultura organizacional Dimensión psicosocial presente en la	Identificación	Conozco la misión y visión de la entidad.						✓		✓		✓		✓		
			El trabajo siempre va acorde a los objetivos planteados.						✓		✓		✓		✓		
			Se desarrollan las estrategias planteadas por la identidad.						✓		✓		✓		✓		

organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización y su estructura.	Satisfacción hacia los jefes inmediatos	• El empleador crea un ambiente de confianza y apertura en su equipo.						✓		✓		✓							
		• El jefe mantiene a su equipo enfocado para lograr los objetivos compartidos.						✓		✓		✓		✓					
		• El jefe alienta a su equipo a encontrar novedosas maneras de hacer las cosas.						✓		✓		✓		✓					
	Adaptación al rol	• El trabajo le permite al empleado aprovechar sus aptitudes y capacidades.						✓		✓		✓		✓					
		• Las condiciones del puesto de trabajo facilitan al personal lograr el máximo nivel de productividad posible.						✓		✓		✓		✓					
		• No existen barreras significativas para que el trabajador pueda desempeñar bien sus funciones.						✓		✓		✓		✓					
	Oportunidades de capacitación y desarrollo	• El personal tiene el tiempo adecuado para aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo laboral.						✓		✓		✓		✓					
		• El trabajo realizado da la posibilidad al personal de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias.						✓		✓		✓		✓					
		• Se dan capacitaciones constantes al personal posterior a las evaluaciones de trabajo de cada empleado.						✓		✓		✓		✓					
	Competencias Características intrínsecas de las personas, rasgos de personalidad y	Innovación	• El personal desarrolla oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo.						✓		✓		✓		✓				
• El empleado genera nuevas ideas que aportan al objetivo de la institución.								✓		✓		✓		✓					

conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> El empleado implementa prácticas realizadas en otros trabajos. 						✓		✓		✓		✓	
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> El personal toma decisiones de forma acertada y ágil. 						✓		✓		✓		✓	
		<ul style="list-style-type: none"> Tienes confianza en sí mismo. 						✓		✓		✓		✓	
		<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores cuentan con iniciativa o proactividad. 						✓		✓		✓		✓	
Participación Se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de decisiones y la organización establece los espacios para su concreción.	Proactividad del personal	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores participan voluntariamente en las labores que requiere de su ayuda. 						✓		✓		✓		✓	
		<ul style="list-style-type: none"> El personal fomenta planes de prevención de problemas en el área de trabajo. 						✓		✓		✓		✓	
		<ul style="list-style-type: none"> Propones ideas, estrategias, planes de acción frente a nuevas actividades a realizar. 						✓		✓		✓		✓	
	Grupo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Existe disposición inmediata por parte del grupo de trabajo al momento de accionar frente a un problema. 						✓		✓		✓		✓	
		<ul style="list-style-type: none"> Las tareas asignadas están al alcance de la capacidad de cada trabajador que participa. 						✓		✓		✓		✓	
		<ul style="list-style-type: none"> El personal participe de la tarea pone el máximo de su esfuerzo al ejercer su labor. 						✓		✓		✓		✓	



FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: Motivación laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHAVEZ, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

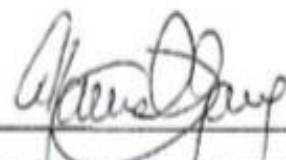
Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN Nº 01

TÍTULO DE LA TESIS: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL Es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual.	Necesidades fisiológicas Cuestiones básicas de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.	Remuneración	• El pago que recibe por parte de la institución es puntual.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			• El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			• Existe adelanto de pago si es solicitado por el personal.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Bienestar del personal	• El empleador respeta el tiempo de refrigerio del personal.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			• Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			• Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Beneficios	• Cada uno de los trabajadores cuenta con un seguro social de salud.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			• El personal percibe el bono de la gratificación en julio y diciembre.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

<p>Necesidades de seguridad Son necesarias para vivir, pero a un nivel distinto de las anteriores y están orientadas a la seguridad personal.</p>	Medio ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Está expuesto a radiaciones químicas o luz solar. 						/		/		/		/		
		<ul style="list-style-type: none"> Los niveles de iluminación existentes son los adecuados, en función del tipo de tarea. 						/		/		/		/		
	Condiciones de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> El manejo de algún equipo o herramienta a utilizar frente a una tarea es riesgosa. 						/		/		/		/		
		<ul style="list-style-type: none"> En casos de emergencia, el personal conoce las salidas y zonas seguras. 						/		/		/		/		
		<ul style="list-style-type: none"> La entidad cuenta con un boletín de reconocimiento de las revisiones anuales del instalador. 						/		/		/		/		
	Exigencia del puesto	<ul style="list-style-type: none"> El ritmo habitual de trabajo que se exige es el que cada personal puedes realizar. 						/		/		/		/		
		<ul style="list-style-type: none"> Existen pausas establecidas por cada trabajo exigente encomendada. 						/		/		/		/		
		<ul style="list-style-type: none"> Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que sientes se califica de "normal". 						/		/		/		/		
	<p>Necesidades sociales Son las que tienen que ver con las relaciones Interpersonales, es decir, con lo emocional y lo social.</p>	Interacción con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> En el trato entre todo el personal del área resalta el respeto. 						/		/		/		/	
			<ul style="list-style-type: none"> Existe comunicación entre todos los trabajadores. 						/		/		/		/	
<ul style="list-style-type: none"> Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos. 								/		/		/		/		
<ul style="list-style-type: none"> Te resulta fácil expresar tus opiniones sobre alguna tarea. 								/		/		/		/		
<ul style="list-style-type: none"> Tus compañeros están comprometidos en realizar un trabajo de calidad. 								/		/		/		/		

	Atención al público	<ul style="list-style-type: none"> El personal se muestra dispuesto a ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren. 						/	/	/	/		
		<ul style="list-style-type: none"> El personal da una imagen de honestidad y confianza. 					/	/	/	/			
		<ul style="list-style-type: none"> El servicio se adapta rápidamente a las necesidades del usuario. 					/	/	/	/			
	Necesidades de estima Las personas buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás.	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Se reconoce al trabajador que introduce alguna mejora dentro de su trabajo. 					/	/	/	/		
			<ul style="list-style-type: none"> Recibe elogios por hacer un buen trabajo. 					/	/	/	/		
			<ul style="list-style-type: none"> El personal logra ascender de puesto en respuesta a objetivos alcanzados. 					/	/	/	/		
		Valor al personal	<ul style="list-style-type: none"> Cada trabajador tiene claro lo que se espera de él en cada tarea asignada. 					/	/	/	/		
			<ul style="list-style-type: none"> El jefe directo o algún otro superior se preocupa por cada empleado como persona. 					/	/	/	/		
			<ul style="list-style-type: none"> El empleador estimula el desarrollo del personal. 					/	/	/	/		



FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: Productividad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [/] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [/] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN Nº 02

TÍTULO DE LA TESIS: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD Es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios.	Satisfacción laboral Es la actitud del individuo ante la satisfacción de sus necesidades y expectativas, y su interacción con los factores motivacionales del ambiente laboral en que se desenvuelve.	Puesto de trabajo	Las cargas de trabajo están correctamente repartidas.						✓		✓		✓		✓		
			Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.						✓		✓		✓		✓		
			Los trabajadores se sienten participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		Formación e información	El personal ha recibido la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previa a su incorporación.						✓		✓		✓		✓		
			El personal recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			Te proporcionan una correcta formación frente a nuevos mecanismos de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
	Cultura organizacional Dimensión psicosocial presente en la	Identificación	Conozco la misión y visión de la entidad.						✓		✓		✓		✓		
			El trabajo siempre va acorde a los objetivos planteados.						✓		✓		✓		✓		
			Se desarrollan las estrategias planteadas por la identidad.						✓		✓		✓		✓		

organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización y su estructura.	Satisfacción hacia los jefes inmediatos	• El empleador crea un ambiente de confianza y apertura en su equipo.						✓		✓		✓		✓		
		• El jefe mantiene a su equipo enfocado para lograr los objetivos compartidos.						✓		✓		✓		✓		
		• El jefe allenta a su equipo a encontrar novedosas maneras de hacer las cosas.						✓		✓		✓		✓		
	Adaptación al rol	• El trabajo le permite al empleado aprovechar sus aptitudes y capacidades.						✓		✓		✓		✓		
		• Las condiciones del puesto de trabajo facilitan al personal lograr el máximo nivel de productividad posible.						✓		✓		✓		✓		
		• No existen barreras significativas para que el trabajador pueda desempeñar bien sus funciones.						✓		✓		✓		✓		
	Oportunidades de capacitación y desarrollo	• El personal tiene el tiempo adecuado para aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo laboral.						✓		✓		✓		✓		
		• El trabajo realizado da la posibilidad al personal de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias.						✓		✓		✓		✓		
		• Se dan capacitaciones constantes al personal posterior a las evaluaciones de trabajo de cada empleado.						✓		✓		✓		✓		
	Competencias Características intrínsecas de las personas, rasgos de personalidad y	Innovación	• El personal desarrolla oportunidades de mejora en sus procesos de trabajo.						✓		✓		✓		✓	
			• El empleado genera nuevas ideas que aportan al objetivo de la institución.						✓		✓		✓		✓	

conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo.	Liderazgo	• El empleado implementa prácticas realizadas en otros trabajos.						✓		✓		✓		✓		
		• El personal toma decisiones de forma acertada y ágil.						✓		✓		✓		✓		
		• Tienes confianza en sí mismo.						✓		✓		✓		✓		
		• Los trabajadores cuentan con iniciativa o proactividad.						✓		✓		✓		✓		
Participación Se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de decisiones y la organización establece los espacios para su concreción.	Proactividad del personal	• Los trabajadores participan voluntariamente en las labores que requiere de su ayuda.						✓		✓		✓		✓		
		• El personal fomenta planes de prevención de problemas en el área de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		• Propones ideas, estrategias, planes de acción frente a nuevas actividades a realizar.						✓		✓		✓		✓		
	Grupo de trabajo	• Existe disposición inmediata por parte del grupo de trabajo al momento de accionar frente a un problema.							✓		✓		✓		✓	
		• Las tareas asignadas están al alcance de la capacidad de cada trabajador que participa.							✓		✓		✓		✓	
		• El personal participe de la tarea pone el máximo de su esfuerzo al ejercer su labor.							✓		✓		✓		✓	



FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: Motivación Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: *María Cristina Fecho Rivera*

DNI: *18123714*

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN Nº 01

TÍTULO DE LA TESIS: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
MOTIVACIÓN LABORAL Es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual.	Necesidades fisiológicas Cuestiones básicas de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.	Remuneración	• El pago que recibe por parte de la institución es puntual.																	
			• El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza.																	
			• Existe adelanto de pago si es solicitado por el personal.																	
		Bienestar del personal	• El empleador respeta el tiempo de refrigerio del personal.						X		X		X		X					
			• Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)						X		X		X		X					
			• Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas.																	
	Beneficios <i>Costos</i> <i>perdidos</i>	• Cada uno de los trabajadores cuenta con un seguro social de salud.																		
• El personal percibe el bono de la gratificación en julio y diciembre.							X		X		X		X							

		Atención al público	<ul style="list-style-type: none"> • El personal se muestra dispuesto a ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren. • El personal da una imagen de honestidad y confianza. • El servicio se adapta rápidamente a las necesidades del usuario. 																	
Necesidades de estima Las personas buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás.		Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce al trabajador que introduce alguna mejora dentro de su trabajo. • Recibe elogios por hacer un buen trabajo. • El personal logra ascender de puesto en respuesta a objetivos alcanzados. 																	
		Valor al personal	<ul style="list-style-type: none"> • Cada trabajador tiene claro lo que se espera de él en cada tarea asignada. • El jefe directo o algún otro superior se preocupa por cada empleado como persona. • El empleador estimula el desarrollo del personal. 																	

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: Productividad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: María Cristina Peche Rivera.....

DNI: 18123714.....

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA DEL EVALUADOR

	conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> • El empleado implementa prácticas realizadas en otros trabajos. 																			
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • El personal toma decisiones de forma acertada y ágil. 																			
			<ul style="list-style-type: none"> • Tienes confianza en sí mismo. 																			
	Participación Se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de decisiones y la organización establece los espacios para su concreción.	Proactividad del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores participan voluntariamente en las labores que requiere de su ayuda. 																			
			<ul style="list-style-type: none"> • El personal fomenta planes de prevención de problemas en el área de trabajo. 																			
		Grupo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Propones ideas, estrategias, planes de acción frente a nuevas actividades a realizar. 																			
<ul style="list-style-type: none"> • Existe disposición inmediata por parte del grupo de trabajo al momento de accionar frente a un problema. 																						
		<ul style="list-style-type: none"> • Las tareas asignadas están al alcance de la capacidad de cada trabajador que participa. 																				
		<ul style="list-style-type: none"> • El personal participe de la tarea pone el máximo de su esfuerzo al ejercer su labor. 																				

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RENTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre el nivel de necesidades fisiológicas y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre las necesidades fisiológicas y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.</p>	Tipo de investigación	Población	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Necesidades fisiológicas 2. Necesidades de seguridad 3. Necesidades sociales 4. Necesidades de estima <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción laboral 2. Cultura organizacional 3. Competencias 4. Participación 	<p>Técnicas de procesamiento de datos: Medidas de tendencia central: Media, mediana y moda. Medidas de dispersión: Desviación estándar y varianza. Medidas de forma: R de Pearson para la contrastación de hipótesis.</p>
			El tipo de investigación es no experimental	La población estará conformada por un total de 20 trabajadores		
			Nivel de investigación	Tamaño de la muestra		
			El nivel de investigación es relacional	La muestra estará conformada por 20 trabajadores.		
			Diseño de investigación	Tipo de muestreo		
El diseño de investigación es descriptivo - correlacional	Probabilístico					

<p>¿Qué relación existe entre el nivel de necesidades de seguridad y satisfacción laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?</p>	<p>Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.</p>	<p>Existe relación entre las necesidades de seguridad y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del triunfo.</p>				
<p>¿Qué relación existe entre el nivel de necesidades sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?</p>	<p>Determinar la relación entre las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.</p>	<p>Existe relación entre las necesidades sociales y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.</p>				
<p>¿Qué relación existe entre el nivel de necesidades de estima y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo?</p>	<p>Determinar la relación entre las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.</p>	<p>Existe relación entre las necesidades de estima y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.</p>				