

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Motivación y productividad laboral de los trabajadores en  
la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes,  
Perú – 2021**

**Área:** Ciencias Sociales

**Línea de investigación:** Políticas y gestión pública y privada

**TESIS**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Administración**

**Autora:**

**Geraldine Del Pilar Balladares Del Rosario**

**Tumbes, Perú**

**2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad  
Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú - 2021**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Dr. Gilmer Murga Fernández (presidente)**

**M. Sc. Luis Alberto Ramírez Marquina (secretario)**

**Mg. Galvani Guerrero García (vocal)**

**Tumbes, Perú**

**2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Motivación y productividad laboral de los trabajadores  
en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región  
Tumbes, Perú - 2021**

**Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido  
y forma**

**Geraldine Del Pilar Balladares Del Rosario** .....

**Dr. Álamo Barreto José Viterbo** .....  
**Código ORCID 0000-0003-4459-1765**

**Tumbes, Perú**

**2022**



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN A LA BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN: BALLADARES DEL ROSARIO GERALDINE DEL PILAR.

Habiendo verificado y comprobado que la sustentante cuenta con su grado académico de Bachiller en Administración; se inició la defensa del Proyecto de Tesis a las dieciocho horas del martes ocho de marzo del dos mil veintidós se reunieron de manera virtual a través de aplicativo Google Meet, los miembros del jurado calificador Dr. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ (**Presidente**); M. Sc. LUIS ALBERTO RAMÍREZ MARQUINA (**Secretario**); Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA (**Vocal**) y Dr. JOSÉ VITERBO ÁLAMO BARRETO (**Asesor**), con el propósito de calificar la sustentación del informe final de Tesis titulado: **"Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú - 2021"**, para optar el título de Licenciado en Administración.

Después de formuladas las preguntas por cada uno de los miembros del jurado y absueltas las mismas por los sustentantes se asignó el calificativo de:

**BUENO**

Siendo las 19:10 horas del mismo día se dio por concluido el acto de sustentación, dando a conocer el resultado de acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Tumbes.

Para mayor veracidad de lo manifestado, firmamos la presente en señal de conformidad.

Dr. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ  
DNI: 07700664  
Presidente

M. Sc. LUIS ALBERTO RAMÍREZ MARQUINA  
DNI: 40545032  
Secretario

Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA  
DNI: 45101586  
Vocal

Dr. JOSÉ VITERBO ÁLAMO BARRETO  
DNI: 41057014  
Asesor  
Código ORCID 0000-0003-4459-1765

## **DEDICATORIA**

### ***A Dios***

Por proporcionarme conocimiento, constancia y paciencia para alcanzar concluir con triunfo mi carrera profesional.

### ***A mi familia***

Ellos fueron mi base en todo, fueron mi impulso y mi motivación para perseguir mis metas, gracias a mi madre y mi padre por su soporte espiritual y honesto.

**Geraldine Del Pilar Balladares Del Rosario**

**Autora**

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional de Tumbes por acogernos en sus aulas y permitirme concluir mi formación profesional en la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela profesional de Administración.

Al señor alcalde y a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, por haberme facilitado las condiciones para la recolección de datos de mi investigación. Asimismo, mi agradecimiento especial a cada una de los trabajadores de familia por su apoyo moral en todo momento.

Por último, quiero agradecer a aquellas personas que, me orientaron en el desarrollo de la investigación en los momentos precisos sin ningún interés.

**Geraldine Del Pilar Balladares Del Rosario**

**Autora**

## ÍNDICE GENERAL

|  |      |
|--|------|
| ÍNDICE GENERAL .....   | vii  |
| INDICE DE TABLAS.....  | viii |
| ÍNDICE DE ANEXOS .....   | ix   |
| RESUMEN.....   | x    |
| ABSTRACT.....  | xi   |
| CAPITULO I: INTRODUCCIÓN .....                                       | 12   |
| 1.1. Situación problemática .....                                    | 16   |
| 1.2. Planteamiento del problema.....                                 | 18   |
| 1.3. Justificación.....  | 19   |
| 1.4. Objetivos .....   | 20   |
| CAPITULO II: ESTADO DEL ARTE.....                                    | 21   |
| 2.1. Bases científicas .....   | 21   |
| 2.1.1. Motivación.....   | 21   |
| 2.1.12. Productividad .....  | 31   |
| 2.2. Antecedente.....  | 34   |
| 2.3. Definición de términos .....                                    | 43   |
| CAPITULO III: MATERIALES Y MÉTODOS.....                              | 45   |
| 3.1. Hipótesis .....   | 45   |
| 3.2. Población, muestra y muestreo .....                             | 45   |
| 3.3. Métodos, técnicas e instrumentos.....                           | 46   |
| 3.4. Tipo de publicación y diseño de contrastación de hipótesis..... | 49   |
| 3.5. Diseño de investigación.....                                    | 50   |
| 3.6. Proceso y observación de datos .....                            | 51   |
| 3.7. Variables y operacionalización .....                            | 51   |
| CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....                             | 54   |
| 4.1. Resultados .....  | 54   |
| 4.2. Discusión.....  | 57   |
| V. CONCLUSIONES.....   | 60   |
| VI. RECOMENDACIONES .....  | 61   |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                                 | 62   |
| VIII. ANEXOS.....  | 64   |

## INDICE DE TABLAS

|                  |  |         |
|------------------|--|---------|
| <b>Tabla N°1</b> | Prueba de hipótesis para las variables motivación laboral y productividad            | pág. 54 |
| <b>Tabla N°2</b> | Ensayo de hipótesis para las variables motivación laboral intrínseca y productividad | pág. 55 |
| <b>Tabla N°3</b> | Prueba de hipótesis para las variables motivación laboral extrínseca y productividad | pág. 56 |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|                  |  |         |
|------------------|--|---------|
| <b>Anexo N°1</b> | Matriz de consistencia   | pág. 65 |
| <b>Anexo N°2</b> | Matriz de Operacionalización de las variables                    | pág. 67 |
| <b>Anexo N°3</b> | Instrumentos de recolección de datos: Motivación y productividad | pág. 68 |
| <b>Anexo N°4</b> | Consentimiento informado   | Pág. 70 |

## RESUMEN

Debido a la significativa relación de las municipalidades distritales en el progreso y a economía de su ciudad y país, es transcendental afirmar el beneficio de sus misiones y visiones. Para ello debe apoyarse con el personal apto, motivado y presuntuoso; es así que se planea aprender la motivación profesional y la productividad en la Municipalidad distrital de San Jacinto, distrito de San Jacinto, departamento Tumbes.

La investigación tuvo como objetivo establecer de qué modo la Motivación influye sobre la Productividad Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú - 2021.

La población y muestra ha estado conformada por 40 trabajadores, los datos fueron proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos – Archivo 2021- de la Municipalidad Distrital de San Jacinto y se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario con respuestas y para su valoración se aplicó la escala de Likert.

Definitivamente persiguiendo el razonamiento señalado para su recolección y estudio, se ha manejo el procedimiento estadístico y se organizó los resultados a través de iconografías y por último se estudiaron y descifraron de modo propio y se elaboraron los gráficos estadísticos que se expone en el presente trabajo de investigación, obteniéndose como resultado una significancia positiva entre las variables de estudio.

Palabras claves: Motivación, Productividad.

## **ABSTRACT**

Due to the significant role of the district municipalities in the progress and economy of their city and country, it is transcendental to affirm the achievement of their objectives. For this, there must be qualified, motivated and satisfied personnel; Thus, it is proposed to study work motivation and productivity in the district Municipality of San Jacinto, Corrales district, Tumbes department.

The objective of the research was to establish how Motivation influences the Labor Productivity of workers in the District Municipality of San Jacinto, Tumbes Region, Peru - 2021.

The population and sample has been made up of 40 workers, the data were obtained through the survey technique and as an instrument a Likert-type questionnaire.

Finally, following the criteria established for its collection and analysis, the statistical method has been used by collecting data, organizing the data through tables and finally the statistical graphs obtained were individually analyzed and interpreted. Obtaining as a result a positive significance between the study variables.

Keywords: Motivation, Productivity.

## **CAPITULO I: INTRODUCCIÓN**

El objetivo de la indagación es fundar la forma como influye la motivación sobre la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú - 2021.

En otros casos, se ha examinado íntimamente uno de los factores organizacionales que más amenazan a los recursos humanos son los bajos salarios y la limitación del progreso y desarrollo competitivo que impide que los colaboradores se comprometan a trabajar para crear puestos de trabajo más comunes y exitosos. (Rojas & Velazquez , 2018)

Una secuela del despido de trabajadores durante la formación es la reducción de la capacidad productiva industrial o profesional, inconveniente que es una de las principales preocupaciones de las inversiones en el argumento de competencia e ingresos afirma la perdurabilidad de un ejercicio. (Rojas & Velazquez , 2018)

La motivación de los trabajadores es importante, para que consigan desplegarse eficazmente en su trabajo, además de realizar bien el ejercicio profesional, compensan el bloqueo de imparcialidad que transmite la distribución, sin tener que desechar activos. (Rojas & Velazquez , 2018)

La investigación es correlacional y en él se observó la productividad laboral de los trabajadores, descubriéndose diversas habilidades demostradas por todos y cada uno de los 40 servidores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, entre los que se cuenta el personal auxiliar, técnico y profesional. Los resultados del estudio se muestran en los diversos cuadros que se presentan en la sección de resultados del estudio. Es por ello que la calidad de la investigación pretende revelar los factores que constituyen la motivación y la manera como incide sobre la productividad de los

trabajadores del municipio de San Jacinto y cómo determina el nivel de eficacia en sus resultados.

Al actual, la motivación propia como la producción en su parte de responsabilidad son demostraciones céntricas en toda la simbolización y renovación, ya que la disposición de la responsabilidad pende substancialmente de la motivación, la destreza e impaciencia para desarrollar o enaltecer la inquisición contigua a otros entes, al análogo que la elaboración del participante de forma continua a un entrenamiento potente de los compromisos obteniendo la energía y realización de los desenlaces institucionales.

Hoy, en general, en contextos nacionales e individuales, las agencias están cada vez más impulsadas por la necesidad de habilidades y reclamos favorables para las misiones de capacidad humanitaria mientras luchan por brindar desarrollo del personal de redacción en el contexto operativo para mejorar la presentación de documentos individuales. - Se enfoca en fortalecer los recursos humanos persiguiendo condiciones condicionales e introduciendo proyectos de contingencia, demostrando así su muy razonable avance en términos de competitividad.

El recurso humano se ha convertido en un factor esencial para los intereses del justo industrial y para asegurar el progreso de los trabajadores, se indica que una sociedad será buena o mala, pendiendo de la aptitud de las personas para trabajar. Entonces, para realizar el enorme potencial humanitario, las sociedades despliegan métodos desconcertantes. (Sedano , 2019)

Otra parte de la falta de motivación del personal de distribución es la baja capacidad profesional o remunerada para producir, dificultad que es una de las principales preocupaciones de los distribuidores en el argumento de la capacidad y los

ingresos afirman la rentabilidad. Sin dudarlo, la producción en el lugar de trabajo se basa en el nivel de estimulación de los recursos humanos, por lo que es necesario estudiar los factores íntimamente motivacionales, así como los factores que originan el propio público de su trabajo para establecer con seguridad su desempeño productivo, valores en el lugar de trabajo (Rojas & Velazquez , 2018)

Según Higinio (2017), en el ámbito interno que muchas empresas y organismos públicos enfrentan desafíos para lograr el compromiso de los trabajadores e incentivarlos en el trabajo para que se pongan de acuerdo para lograr la equidad a al través de un tipo de elaboración preferencial, los vietnamitas, estos compañeros es parte significativo. Sobre el expectante de la distribución, ya que varían sus esfuerzos en mantener y hacer crecer la organización con éxito.

El Perú, indica exaltar la fabricación para conseguir similitudes de porte y progreso que nos incite a salir de las necesidades, es un experto que la precisión tiene un papel de importancia en este asunto.

En todo el país, las comunidades profesionales sin duda reciben los incentivos descuidados que brindan las audiencias estándar porque estos individuos, y por su propia naturaleza, deben lograr sus objetivos. No hace falta decir que las familias que retienen a los profesionales tienen la capacidad única de respaldar su crecimiento rentable. La responsabilidad de producción es una gran responsabilidad que requiere un trabajo continuo e intenso que requiere profesionales bien preparados, dinámicos, independientes y autónomos en sus funciones, pero que también involucran experiencia. Un programa periodístico y un trabajo profesional les dan satisfacción.

Al presente, el Gobierno del municipio de San Jacinto, debido a la situación de la gestión, debe conducir a la optimización de los productos de la misión, que parecen ofrecer la empresa; por lo que es necesario crear e implementar una buena ética de

vigilancia local, así mismo, los trabajadores no realizan ajustes para el buen funcionamiento del municipio, debido a imprecisiones y sabiduría organizacional para reproducir la participación efectiva y el desarrollo de un ambiente propicio para el avance de sus tareas, proporcionando así el avance físico para la supervivencia, la existencia y las expectativas del grupo.

De ello se deduce, por tanto, que la falta de estímulo es un gran despliegue de valor que en ocasiones provoca distintas dificultades a breve, medio y extenso aplazamiento. casualmente, causa problemas profesionales, problemas profesionales, estrés profesional, bajo rendimiento y ausentismo e incluso una gestión que hace que estos profesionales elijan abandonar la plataforma. Es por ello que se procederá a indagar si la motivación influye en la producción de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Con base en la justificación de la encuesta, debemos preocuparnos en los recursos humanos porque son el reflejo visible de la organización, repartiendo un contrato justo y digno, haciéndoles apreciar los placeres y satisfacciones por lograr la excelencia de ellos. Dado que el éxito y la decepción de diferentes pedidos y establecimientos dependen en gran medida de la congruencia de comportamientos y productos concurrentes dentro de la organización, por ello es importante mencionar que los trabajadores están acostumbrados a sí mismos y tomar en cuenta sus reprimendas.

Con base en la teoría del informe investigativo, se pretende contribuir al avance de resúmenes científicos presuntivos de la producción profesional de los empleados municipales del distrito de San Jacinto de la Región Tumbes. Por tanto, se procura proponer un artículo científico de varios saberes sobre la tesis del descubrimiento válido como propuesta de modificación de los descubrimientos existentes.

En una aplicación, su objetivo es proporcionar una investigación sobre las similitudes que existen entre la motivación laboral y la productividad, entre los empleados del municipio de San Jacinto, con el fin de hacer una proposición de auditoría, Motivación inestable de los trabajadores.

En el contexto metodológico. Este estudio se utilizará como una contribución a la investigación en curso sobre las variables relevantes para este estudio, lo que representa una distribución metodológica en términos de delimitación de la investigación.

Sobre una base psicosocial. Esta investigación quiere ayudar a implementar las fórmulas que optimicen la motivación de los trabajadores de la ciudad de San Jacinto, así como incitar una producción competitiva seria y garantizar la línea de los dispositivos de gestión para laborar juntos.

### **1.1. Situación problemática**

Al presente, la motivación del personal como la productividad en su puesto de trabajo son asuntos centrales en toda organización e institución, ya que la importancia del trabajo depende esencialmente de la motivación, la disposición y preocupación para aumentar o dignificar la atención directa a otras personas, al igual que la productividad del colaborador conduce de forma directa a un desempeño eficaz de las tareas logrando el alcance y realización de las metas institucionales.

En la actualidad, en el contorno internacional, nacional y local, se ha causado una tendencia creciente de las instituciones por la preocupación de generar condiciones favorables para motivar a los trabajadores en el ambiente de trabajo con la finalidad de mejorar la productividad de los trabajadores, y ello

supone generar cambios y mejoras en la formulación de políticas, estrategias y actividades de la gestión del talento humano, orientadas a fortalecer la motivación de los trabajadores para obtener las metas y los resultados que la organización planifica y ejecuta y de esta manera asegurar su desarrollo sostenible altamente competitivo y complejo.

En el país cabe destacar que muchas empresas e instituciones públicas tienen como reto lograr compromiso en sus trabajadores y entusiasmarlos en sus trabajos para permitirles alcanzar sus objetivos a través de un elevado estándar de productividad, estos colaboradores son parte importante del futuro de la organización, pues invierten un esfuerzo para que ésta se mantenga con éxito y su desarrollo.

Nacionalmente, la comunidad laboral tiene cierta preocupación por la poca motivación que ofrecen las empresas en general, ya que gracias a estos individuos y sus esfuerzos han podido alcanzar muchas de sus metas, lo que los hacen sentir sin valor alguno. Es evidente, que las empresas que si mantienen motivados a sus empleados han logrado ser un punto de referencia ante la competencia, lo que conlleva a su productividad es adecuado. El trabajo administrativo es, de gran incumbencia y requiere una actuación inmediata y eficaz, por lo cual se solicita profesionales motivados, con buena formación, con independencia y autonomía en su trabajo, pero a la vez es imprescindible una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional, causando satisfacción en ellos.

Actualmente, se sostiene que la Municipalidad distrital de San Jacinto, por su condición de gobierno distrital, debe liderar para mejorar los servicios de la gestión, que vienen brindando a la comunidad; por lo tanto, es necesario promover y desarrollar una filosofía de buena atención a la población, asimismo,

los trabajadores no cumplen con los perfiles para el buen desarrollo en la gestión, por falta de capacidades y cultura organizacional para la generación de trabajo eficiente y la creación de un entorno favorable para el desarrollo de sus actividades, originando así, una mejora de la calidad de vida de las personas y expectativa institucional.

Por lo que se deduce que la privación de motivación es una señal que se desarrolla en gran grado por momentos, esta termina por ocasionar varios y distintos problemas a corto, mediano y largo plazo. Sorprendentemente origina conflictos laborales, enfrentamientos entre los trabajadores, estrés laboral, rotación de personal, baja productividad y absentismo e incluso puede ocasionar que estos empleados opten por renunciar y abandonen la institución. Es por ello que se procederá a investigar si la motivación influye en la productividad de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **Problema general:**

¿De qué manera la Motivación influye sobre la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2021?

### **Problemas específicos**

1. ¿De qué manera la Motivación laboral extrínseca influye en la Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2021?

2. ¿De qué manera la Motivación laboral intrínseca influye en la Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú - 2021?

### **1.3. Justificación**

Es importante preocuparse por los trabajadores ya que ellos son la fisonomía de la institución; dándoles un trato justo, haciéndoles sentir cómodos y contentos para sacar lo mejor de ellos. Porque los éxitos y fracasos de muchas organizaciones e instituciones dependen en buena cuenta de la calidad del comportamiento y valores compartidos en la organización, por ello es importante contar con personal que se familiarice y atienda sus requerimientos.

**Justificación Teórico Científico:** En el presente proyecto de investigación se pretende contribuir con el desarrollo de los fundamentos teóricos - científicos tanto de la motivación como la productividad laboral en el personal de la Municipalidad Distrital De San Jacinto de la región Tumbes. Por lo tanto, se intenta proponer un debate científico de conocimientos específicos sobre el tema de la investigación que sirva como propuesta de referencia para futuras investigaciones.

**Justificación Técnico Aplicativo:** Tiene como finalidad ofrecer información referente a la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad, en el personal de la Municipalidad Distrital De San Jacinto, con el objetivo de realizar una propuesta de control de las variables motivacionales de los trabajadores.

Justificación Metodológica: Este proyecto servirá de aporte para futuras investigaciones sobre las variables relacionadas con este estudio, desarrollando una estructura metodológica en cuanto al diseño de investigación.

Justificación Psicosocial: Este proyecto de investigación aspira a contribuir con realizar propuestas que ayuden a mejorar la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De San Jacinto, hacer un plan motivacional con el fin de mejorar primero el estado de motivación individual de cada trabajador así mismo fomentar una productividad laboral positiva y facilitar la formación de equipos que puedan trabajar en conjunto.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera la Motivación influye sobre la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2021.

### **1.4.2. Objetivo específico**

1. Identificar que la Motivación laboral extrínseca influye en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2021.
2. Describir que la Motivación laboral intrínseca influye en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2021.

## **CAPITULO II: ESTADO DEL ARTE**

### **2.1. Bases científicas**

En esta publicación se ampliará la base hipotética para contribuir a la investigación.

#### **2.1.1. Motivación**

Para Gonzáles y Loro (2019) “la motivación simboliza aquellos métodos psicológicos que incitan al individuo hacia la orientación de un imparcial en favor de la distribución y la permanencia de ejercicios que el individuo prefiere libre para conseguir ese imparcial”.

El autor antes citado reseña que “la motivación es una expresión que precisa un vinculado de compendios del idéntico especie, como propulsiones los cuales crean que el individuo logre colocar su dirección o el proceder creando también pretensiones, miserias, ansias y potencias análogos para conseguir muestra”.

Según Prescott y García (2020) “La motivación logra precisar como el indicación o afectación que se revela en un individuo hacia un explícito intermedio de indemnizar una insuficiencia, fundando o acrecentando con ello el lanzamiento ineludible para que coloque en labor ese intermedio o ese ejercicio, o bien para que abandone de crear”.

#### **2.1.2. Motivación laboral**

“La motivación es el vinculado de elementos intrínsecos o externamente que establecen los ejercicios de un individuo”. (Higinio, 2017)

(Prescott & Garcia, 2020) La motivación competitiva es una expresión que nunca debe ofender entre sus participantes. Crea un cambio determinado a la hora de transponer un compromiso, pero también como signo de archivar un área interesante y proactivo.

La motivación profesional es el porte que ostentan las sociedades y líneas para guardar la incitación existente de sus participantes en responsabilidad a todas las actividades que elaboran, es decir, en similitud al encargo. Dispone el éxito de inherente sociedad al lograr que sus trabajadores estimen que los ecuánimes de ésta se constituyen con sus provechosas metas propias.(Prescott & Garcia, 2020)

Citando a Higinio (2017), certifica que “el nivel de motivación de un individuo para conseguir los imparciales de la sociedad, está atado al valor en que el sujeto descubra que sus imparciales particulares se conseguirán dentro de la colocación que trabaja”.

La motivación es el origen que aumenta, ubica y guarda el provenir de los equipos. De aquí, se procede que es concluyente que las compañías estimulen a su personal y que equiparen los inicios que provocan a los obreros a lograr desenlaces para que la comercialización, obligaciones y los fragmentos se estimen presuntuosos. (Higinio, 2017)

La convivencia es la fase motivadora que nos muestra que las metas personales comienzan con la motivación y que la motivación se persigue de manera consistente. Los ciclos motivacionales acosan los siguientes procesos internos. (Higinio, 2017)

### 2.1.3. Desenvolvimientos de la motivación

#### **Motivación intrínseca**

La automotivación proviene de corregir su percepción de sí mismos como profesionales, pero en lugar de mirar imágenes de recompensa, desarrollan sus acciones sabiendo que se beneficiarán de ello. (Copara, 2018)

Según Copara (2018), instituyó que “la motivación intrínseca son subvenciones aprisionas que una persona aprecia cuando ejecuta un trabajo, de modo que hay una unión seguida, a imperceptible contigua entre el compromiso y las distinciones. En este asunto ellos son producidos por sí propios”.

#### **Itinerarios de la estimulación intrínseca**

Citando Copara (2018), “Alude a los sucesivos indicadores organizacionales que influyen en la motivación”.

**Pros:** Informar a los obreros cuándo terminar para que se sientan satisfechos con el trabajo realizado.

**Agradecimiento:** Se indica por practicidad o amabilidad expresando felicitación o agradecimiento.

**Compromiso:** Proporcione un trabajo más complejo a los representantes progresivos para que puedan mostrar su disgusto por el compromiso, para que no haya restricciones en su compromiso que conduzcan a la decepción.

**Autorrealización:** Progreso o cualidad lograda o demostrada.

**Progreso:** Muestra progreso, avance, de una cualidad fundamental en cuanto representa la búsqueda de fines iguales y/o concurrentes.

**Orden en mecanismo.** Un número claro de artículos destinados a lograr uno o más terminales y neutros.

## **Motivación extrínseca**

Según Gonzalez & Loro (2019), describe que “la expresión de igual motivacional aleatoria es cuando los individuos ejercen la diligencia solo como intermediario para lograr el cumplimiento, demuestra la valía de todas las motivaciones latentes tales como recompensas, bonificaciones, incentivos salariales, incentivos entre otras que van en detrimento del desempeño laboral. Los individuos disfrutan o encuentran atractivo, en última instancia, lo que los individuos están interesados principalmente es este “fin”, las derivaciones de crear “algo”.

Citando a Copara (2018), enunció que: “La motivación extrínseca se apadrina cuando los coagentes precisan un vivificante externamente, algo que de algún modo lo ayude a ejecutar su compromiso de modo eficaz, y sin todo ejemplo de contratiempo por su fragmento, optimizando así la producción del propio y de la asociación, estas logran ser como investigar algún dogma administrativo a su labor”.

## **Itinerarios de la motivación extrínseca**

Según Copara (2018), quien apunta las siguientes direcciones organizacionales que infringen en la motivación.

**Habilidades y regímenes:** son las pautas que utiliza la institución con sus pasantes, las cuales pueden detallar qué incentivos logran obtener si cumplen con sus funciones.

**Reglas:** estas reglas detallan cómo debe ser cada segmento de la asociación sin hacer una diferencia para el otro.

**Inspección:** Una encuesta creada por el administrador de cada jurisdicción para ver cómo cada individuo en su experiencia está haciendo su trabajo.

**Retribución:** tiene el soporte de estimulación en el trabajador cuando es activo con su tarea.

**Contexto profesional:** Donde un espacio cohesivo califica para que los profesionales se esfuercen.

**Seguridad:** Cuando un gerente brinda comodidad a sus trabajadores y esto lo hace por convenio.

**Similares a Compañeros:** Una Crónica Interpersonal con todos los individuos que trabajan en asociación para preservar un entorno fascinante y los que agradecen las ganas de volver.

**Donación:** Cosa tosca o etérea que se le da a un sujeto, creando satisfacción.

#### **2.1.4. Jerarquía de la motivación**

En el entorno organizacional, el estudio de la motivación es una expresión fundamental de todo lo que alienta a los agentes o asociados a pasar de resultados innegablemente representativos a resultados originales al crear y asignar sus responsabilidades.

Por esta razón, las compañías o instituciones indagan que sus trabajadores se aprecien importantes por la actividad de sus ocupaciones que los motiven a conseguir sus sueños a través de ejemplos o parámetro de labor. Ello desarrolla que la motivación de sus colaboradores ejecute un desafío para los reconocimientos y los jefes aprecien en la investigación de los trabajadores que se crea a complacido y presuntuosos con su encargo y ayuden al lucro de los sueños de la corporación (Rojas & Velazquez , 2018)

### **2.1.5. Elementos que influyen en la motivación profesional**

Son varios los temas que se manejan para motivar a los empleados de la empresa. Por ello, los distribuidores necesitan saber cuáles son esos puntos altos para intentar optimizar en la medida de lo posible:

Para avanzar en su conocimiento y avanzar competitivamente sobre la naturaleza de sus productos, es fundamental que se estimule la persona trabajadora. Por el signo constante.

**Independencia y cooperación:** Contraer compromisos y convenir en cooperar y aportar teorías para el avance de las desigualdades externas de la sociedad, lo que generará un disfrute considerable en su trabajo.

**Ambiente de Asignación:** Establecer tiempo profesional con buenos anales entre esquemas de clasificación desiguales desarrolla la complacencia y felicidad de los estudiantes donde se les asigna.

**Contexto de carrera:** Compensación de empleados, expediciones, bonificaciones justas, programas flexibles, ajuste de carrera y algún contexto se introducen en el comercio de comisiones en el que los trabajadores tienen más confianza con la ubicación de su comisión y con los subordinados, en su propia existencia.

### **2.1.6. Tipos de motivación íntimamente en las organizaciones**

Citando Gonzalez & Loro (2019), indica que “coexisten tres tipologías de motivación o dispositivos de ejercicio los cuáles valen a los dirigentes como caudales de mutación de las penurias e propulsiones de sus obreros en ejercicios”.

**Motivación cuestionable:** Este modelo de incentivos es administrado por algunos proveedores o sus administradores con el propósito de desarrollar a los empleados y lograr un desarrollo positivo.(Gonzalez & Loro, 2019).

**Incentivos:** este tipo de incentivo se ve como un favor desperdiciado, lo que indica si estoy creando incentivos y recompensas para los empleados. (Gonzalez & Loro, 2019).

**Motivación para practicar:** la participación en el trabajo dependerá en última instancia en gran medida de su relación con el jefe de la organización. Si la reciprocidad es grave, debe plantearse cuando el empleado esté a cargo. (Gonzalez & Loro, 2019).

#### **2.1.7. Mecanismos de la motivación**

La publicidad de los resúmenes motivacionales se remonta a la década de 1970, a partir de la hipótesis de Herzberg de dos mecanismos: el componente preventivo y el resumen motivacional.

Los mecanismos de cobertura son los que emergen del entorno subjetivo, y en la argumentación distributiva - de la argumentación y entorno competitivo.

Según Rojas & Velazquez (2018), refiere que “las formaciones, perpetuamente han estimado que los componentes son los que corresponden poseer en cálculo para causar a los obreros. En este sentido, comprenden: los contextos profesionales (mecánicas, técnicas), la gratificación, el contorno del dirigente de la organización, las crónicas entre los directores y los personales, las reglas y habilidades de la organización, los patrimonios de promoción y impulso, entre nuevas”.

El componente dinámico está directamente relacionado con el individuo, en consonancia con los contornos del espacio en las capas a las que se convierte. Estos factores crean un ambiente de aislamiento para un individuo y contribuyen a sentimientos de complacencia y realización personal y profesional.

### **2.1.8. Hipótesis de la motivación**

#### **La teoría del valor de la rareza de Maslow**

Según la clase y la desgracia, las carencias humanas ocupan un lugar destacado en la pirámide. Combinando defectos existentes con los defectos más básicos y aplicando (en el cuerpo principal) defectos de superación personal (Gonzalez & Loro, 2019).

**Insuficiencias energéticas.** Estos son los cimientos de la existencia humana sostenible, como la falta de agua, alimentos, ropa, etc. Son compensaciones que sustentan la vida porque los individuos no crean otras carencias.

**Insuficiencias de protección.** Esas son imperfecciones en las investigaciones humanas, protección del peligro, problemas que pueden surgir cuando tenemos mecanismos de seguridad, rendición de cuentas, tenemos un hogar, etc. (Gonzalez & Loro, 2019).

**Insuficiencias de sociedad o recepción.** El ser humano es una entidad ordinaria, por ende, obliga ser aceptado en la sociedad (Gonzalez & Loro, 2019).

**Insuficiencias de evaluación.** Los compendios según el autor ligeramente de desagraviar sus insuficiencias de interés, investigan la valoración y aseveración provechosa.

**Insuficiencia de autorrealización.** Habla de la capacidad de la audiencia para lograr objetivos, optimizar intereses clave y verificarlos a través de la honestidad, la ejecución y las aspiraciones descritas.. (Gonzalez & Loro, 2019).

### **2.1.9. Teoría de la representación de Víctor Vroom**

Según Prescott & Garcia (2020), indica que “Este carácter, que preponderantemente trazó Víctor Vroom certifica que “la potencia de una propensión a proceder de una cualidad depende de la potencia de una curiosidad que perseguirá innegable la consecuencia del sujeto seductor”

El tipo de Vroom detiene tres promociones fundamentales en cada dependiente que son:

**Curiosidades:** Son las metas convenientes, que consiguen sujetar caudal, seguridad en la responsabilidad, conformidad ordinaria, aseveración y una enormidad de constituciones de ecuánimes.

**Recompensas:** Es la equivalencia panorama entre elaboración y consecuencia de los ecuánimes propios.

**Crónicas entre expectativas y distinciones:** Es el porte visto de acrecentar la producción para indemnizar sus expectativas con las distinciones.

### **2.1.10. Teoría de los dos mecanismos de Herzberg**

Citando a Prescott & Garcia (2020), describe que, “Frederick Herzberg: expresó la teoría de dos componentes para exponer la dirección de los individuos en ambiente de compromiso. Para Herzberg existen dos componentes que colocan la administración de los individuos”

**Barreras o factores externos:** existen en el contexto de elaboración y de llegar al punto de obligación de redención. Como tales situaciones son gestionadas y definidas por la sociedad, los mecanismos de prevención son extrínsecamente fomentados por los individuos. Los mecanismos básicos de prevención son: retribución, ayuda estatal, tipo de orden o consentimiento, privación sumaria de lo esencial, disputas automáticas e incidentales de responsabilidad, capacidad técnica e imagen social. (Prescott & Garcia, 2020)

**Elementos motivacionales o elementos intrínsecos:** Los componentes motivacionales se encuentran bajo registro del individuo, pues pertenecen con aquello que él opine y redime. Involucra emociones de progreso propio, dogma profesional y autorrealización, y dependen de los compromisos que el sujeto confecciona en su compromiso. Habitual, los compromisos y los ejercicios se acomodaban y obligaban con la angustia de brindar a los resúmenes de virtud y patrimonio, exceptuando el desafío y la creatividad conveniente. (Prescott & Garcia, 2020)

### **2.1.11. Teoría de las Necesidades de McClelland**

McClelland también se ha centrado en la investigación orientada al sujeto, centrándose más en el concepto tal como se ha practicado como el enfoque motivacional y el enfoque cognitivo, de habilidad, experiencia y emergencia. señalar sus avances y deficiencias, todo es instintivo (Villarreal , 2018)

### **2.1.12. Productividad**

Según Gonzalez & Loro (2019), apunta que “El primordial imparcial de toda organización es el de crear, producir a todos los impulsos, para que un individuo sea productora o enérgico en otros léxicos debe saber dirigir su época, auxiliar a los neutrales de la clasificación, regir la energía en el lugar conveniente, prevalecer entre lo más inaplazable y lo más significativo y posteriormente la composición de todos estos equipos para lograr los excelentes efectos”.

Citando Gonzalez & Loro (2019), indica que “La producción está día a día emparentada con la aptitud del provecho, gastos y el asunto en sí, la mano de obra de aptitud aparece a ser un dispositivo significativo para la producción, así como la representación en que es gobernada y los contextos de encargo a las que está retiene”.

La productividad está referente al uso insuperable de fundamentales para excitar patrimonios y efectos. Ser enérgico rodea que se logre motivar más con los adecuados consumos (Higinio, 2017)

La elaboración consta de cuatro elementos básicos: Invención, que no es más que una extensión de nuevas tecnologías y tutoriales, Alineación a través de la cual se demuestran ilustraciones y habilidades, Virtud, que permite una planificación y uso básicos eficientes, Construcción básica y colectiva en beneficio de la propiedad necesitada. y el mercado público. (Gonzalez & Loro, 2019)

“Se precisa a la producción como el efecto de la comisión de los diferentes capitales con los que recuento la distribución, esto es el resultado o disculpa del utilidad o prestación y los caudales esgrimidos por los coadjuutores para su manufactura” (Rojas & Velazquez , 2018).

Según Rojas & Velazquez (2018), presenta que “la producción de los obreros personifica el hecho más meritorio del fundamental humanitario internamente de la organización, necesariamente ya que, en este suceso, los individuos congregan sus prácticas y saberes en la permuta, en la invención, la creatividad y en la aptitud profesional, la elaboración de excelentes efectos y bienes con el fin de afirmar el expectante y desarrollo organizacional”.

#### **2.1.13. Prototipo de productividad**

A continuación, apuntamos las continuas características de producción:

**Productividad inadecuada:** Citando Gonzalez & Loro (2019), certifica que es la proporción que surge de una derivación de una diversidad de gasto.

**Productividad mecanismo general:** La prueba es la relación entre las consecuencias obvias de trabajar con y las adiciones necesarias”. Su favor se calcula en el trabajo generando resúmenes desiguales de beneficios, por ejemplo, responsabilidades, facilidades o habilidades, etc. Digitalización de cada mecanismo intermediario Impacto (Gonzalez & Loro, 2019)

#### **2.1.14. Extensiones de productividad**

##### **Eficacia financiera**

Citando Copara (2018), relata que “Tal orientación forma la unión significativa entre los alicientes para mercantilizar en unas empresas y la eficacia de los pactos en los proveedores. Los mercados viven producidos a mercar por los beneficios”.

### **Capitales financieros**

Según Copara (2018), indica que es la pausa con el que se hace las urgencias, ya sea por principio provechosa o por alguna restauración, mediante de esta iniciación se pretende desagraviar desdichas y presunciones de los públicos pequeños y extraordinarios.

### **Caudales mecánicos**

Citando Copara (2018), indicó que en “la actualidad dentro de las distribuciones la elaboración en causa como en aglomeración ha estado transformada por los métodos. Los métodos dúctiles de elaboración crean parte de todos estos adelantos: centros de aparatos registradas por computador elaboran complicados fragmentos de repercusión a gran prontitud y con gran exactitud”.

#### **2.1.15. Teoría de la Motivación para la Producción**

Contrariamente a los méritos de Maslow y Herzberg, los autores señalan que la naturaleza y la heterogeneidad de la dinámica predicen algunos de los desafíos competitivos que enfrenta una empresa o un equipo de marketing. Nuestro apoyo a esta hipótesis parte de la sospecha de que un colega lo descalificará de los entrenamientos porque cree que el carácter producido lo conducirá a un entrenamiento ganador y reconocido. Vroom establece tres modelos para impulsar las conversiones: apariencias y herramientas (Higinio, 2017)

#### **2.1.16. Teoría habitual de la comisión – Henry Fayol**

##### **Compendios normales de la gestión como Fayol**

Citando Copara (2018), indica que “esta se concentra reglamentar las ocupaciones que se hacen dentro de las sociedades, haciendo de posible dirección, sin embargo, no exista muy único, lo que se precisa es poseer

conocimiento de que lo que se está haciendo conforme y lo que no en desemejantes contextos”.

Citando Copara (2018), recalca que “para que se logre aumentar la obtención lo principal que se logra hacer es estimular a los participantes a ser eficaz, y para ello, precisan desvelarse y afirmar en otros, dejando que son competentes de solucionar cualquier inconveniente”.

## **2.2. Antecedente**

Luego de una minuciosa investigación bibliográfica, se descubrió que el estudio contenía analogías con el proyecto existente ejecutado en argumentos desequilibrados.

### **A nivel internacional**

Según Peña & Villo (2017), en su trabajo titulado:

“Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional” Su objetivo es estudiar el campeonato de motivación en los talentos humanos y establecer factores con mayor impacto en la práctica profesional. La investigación se distribuye de acuerdo con el método ermitaño guiado en el estudio de directorios, obteniendo los informes hipotéticos, las jurisdicciones iniciales y notables de la motivación de trabajo, en una forma de producción y características y los datos de los datos proporcionados con un proyecto desarrollado por el diseño del estudiante. Motivó a una compañía de ejercicios prometedores para ampliar la importancia del capital, lealtad a lo que se desempeñó debido a las consecuencias, afirmando que toda la sociedad y el fin de la organización de la práctica dependen de los factores de

incentivos utilizados al final de la compensación por ellos desafortunados. Desafortunado. Casos como buena carrera profesional, auto-descripción profesional, resultados profesionales de manera efectiva y propia descripción; Actualmente resulta de una forma conveniente de convertirse en un desempeño que recibirá a los profesionales para comprender al solicitante de ingresos y acciones que cada persona se mantiene firme, comenzando las consecuencias reales para ayudar a qué en el triunfo en la organización es. Un mecanismo importante en una descentralización de la distribución decente de los observadores reduce la correlación con las crónicas profesionales, profesionales y vocacionales, sin rechazar los documentos personales del índice del índice de gobierno configurado, de inmediato se transporta orientado a comprometerse y utilizar las habilidades más convenientes del estímulo interno de la formación empresarial.

Citando Lagos (2015) en su investigación profesional:

“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec.” De acuerdo con la teoría de la motivación y la higiene de Herzberg, se reconoce que el estudio de los factores motivacionales de Copelc es un objetivo común. El presente trabajo brinda una guía cualitativa para correlacionar, detectar y desentrañar contextos intrigantes o abruptos que han logrado obtener un ferviente legado para el espécimen. El protocolo de estudio no fue experimental porque no se establecieron todos los contextos, pero se observaron ambientes positivos, no agitación intencional. Durante la compilación de ramas, se realizaron un total de 75 consultas. Estas encuestas se realizan a todos los empleados del área oficial de COPELEC, si contienen contenido central, se dividen en bordados

debido a la diferente temporalidad que representa la distribución, formato de prueba Estudio vocal sobrevivió durante seis con candidas audiencias conflictivas. Propuso continuamente un conjunto de herramientas de gestión política, y se espera que la junta de la asociación considere contratar a su propio personal para optimizar los incentivos y, por lo tanto, producir los suyos propios, garantizar que los profesionales compensen los incentivos y precauciones diseñados por Herzberg. motivación. 1. La distribución como herramienta de gestión: Para perseguir y hacer avanzar la causa de un equipo, es imperativo establecer un mecanismo viable de compromiso que se exprese y sea consistente en todas las actividades de adquisición y en todo caso. condenar los trabajos, procedimientos y artículos contiguos a largo plazo y financiados tentativamente, razonar, notificar, probar y evaluar, desarrollar por separado, también involucrar a los profesionales y diseñadores establecer compromisos, con respecto a la inclusión de todos los honorarios de la empresa en sus categorías de especificación y calificación, y forma la justicia de su causa, determinando las obligaciones.

### **A nivel nacional**

Según Higinio (2017), en su trabajo graduado:

“Motivación laboral y su influencia en la productividad del colaborador de campo de la Empresa Servicios Cobranzas E Inversiones S.A.C Chiclayo 2017” Digamos que el objetivo es crear una agencia que tenga un incentivo mayor que la productividad. Un aspecto esencial, una ubicación, es inconcebible en esta promesa, y para un claro paralelismo de producción debe haber una causa: la motivación, pero nunca sucede.

. La motivación es el resultado de la producción. Para ganar el derecho a ser presentado, se plantea la hipótesis de Victor Froome: surge un nuevo motivo. Se utilizó una encuesta para recopilar los antepasados necesarios para determinar la correlación causal. Prototipo Ejemplo No probabilístico en términos de rentabilidad. Luego de convertirse en practicante de herramientas, eventualmente llegando a Servicios, Cobranzas e Inversiones SAC se encontraba desmotivado ya que el 12.2% mostró muy baja motivación y el 43.9% mostró poca motivación; contrariamente a esta regla, nació debido a una productividad muy baja, solo el 56%.

Citando Gonzalez & Loro (2019), en su trabajo titulado:

“Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018” En 2018, el personal de apoyo de Maestranza Diesel S.A.C en Callao consideró que la correlación entre motivación y desempeño laboral era correcta. Los arquetipos de investigación son no experimentales, descriptivos-correlacionados y cuantitativos. Prototipo de muestreo probabilístico: muestra estrictamente estratificada que consta de 53 estudiantes de todas las celdas que representan el 100% del infinito logrado durante 20 a 60 años, ambos sexos, estado civil desigual, humanidad y diligencia. La herramienta utilizada es la consulta de un académico con calificación equivalente a Likert para probar la habilidad, utilizando la técnica de factorización, calculará el conocimiento de la herramienta. Muestra la extensión del estímulo empresarial que se muestra en 56. El mismo personaje recopila y estudia las consecuencias de comparar el motor de preproducción, impulsando a sus magos. Al contrastar la hipótesis (utilizando el test de reciprocidad de Spearman), la relación entre el estímulo industrial y la producción laboral es perfecta cuando  $p = 0,016$

es menor que  $\alpha = 0,05$ . Por lo tanto, descarte la hipótesis nula y acepte la hipótesis alternativa.

Citando Copara (2018), en su trabajo titulado:

“La motivación y su influencia en la productividad de la empresa Smart System Security Contratistas Generales E.I.R.L, Lima, 2018.” Creyendo que es correcto atribuir el poder productivo al Sistema de Seguridad Inteligente de Contratistas Generales E.I.R.L, Lima, 2018. 45 asistentes salieron de la población y trataron, las filiaciones existieron derivados mediante la habilidad de indagación y como herramienta un interrogatorio de prototipo Likert. Últimamente persiguiendo el discernimiento determinado para su recolección y exámenes, se ha esgrimido el procedimiento descriptivo mediante la compilación de filiaciones, fundar identificaciones a través de imágenes y por actual se examinaron y desentrañaron de modo particular los manifiestos descriptivos derivado.

Según Rojas & Velazquez (2018), en su trabajo titulado

“Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, 2018” asumió Intentos de establecer la relación entre motivación laboral y productividad de los empleados Banco Falabella Chimbote, 2018. Los procedimientos utilizados fueron no empíricos, con descripción de correlación descriptiva y una tesis ciudad visitada por 23 empleados de Banco Falabella Chimbote, quienes recopilaron información sobre motivaciones de carrera y tesis errores de escritura. Los hallazgos contrastantes son comparables a la motivación laboral de los colaboradores de Banco Falabella Chimbote, presentando

un nivel de relacionamiento medio de 60,9%, con una extensión media del factor de prevención de una media de 60,9% 56,5%, y en la dimensión factor de motivación también es media. al 56,5%. En cuanto a la producción no estacionaria, el nivel medio de simetría es de 52,2%, el nivel medio de factores de producción es de hasta 56,5%, el nivel medio de energía es de 52,2% y nivel medio. en términos de rendimiento, es del 52,2%. Mejora adicional: el rho de Spearman se fijó en 0,837 con una significancia bilateral de  $0,000 < 0,05$  gracias a la experiencia de Spearman, que es una analogía clara y de alto valor entre la extraña dinámica de los trabajadores que trabajan y producen en Banco Falabella Chimbote 2018.

Según Sedano (2019), en su trabajo titulado:

“La motivación y su relación con la productividad laboral en el área de métodos de la Empresa Servicios Nutritivos Colectivos SAC Cajamarca 2018” Su objetivo general es establecer la relación entre la motivación y el trabajo productivo para Servicios Nutritivos Colectivos SAC Cajamarca 2018. El estudio se realizó sobre un modelo número de 30 agentes cooperativos del mercado tecnológico de la empresa ty, es decir tipo básico y diseño. Industrias periféricas y representación continua. La pericia utilizada fue que la consulta y su motor de control utilizando el sistema estadístico de nivel Likert y las presentaciones SPSS dieron a la consulta un valor de 0.724. es 0.757, indicando verdadera reciprocidad, cuyo número es mayor a 0.05, desafiando la hipótesis nula y confirmando la existencia de una alta correlación entre la motivación y el supuesto de productividad laboral.

Citando scott (2019), en su trabajo titulado:

“Propuesta sobre la dinámica de trabajo en micro y micro mercados en el balneario turístico Conchopata, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019” Descripciones paralelas y no empíricas laterales de estudios representativos. Es imparcial al respecto de “reportar los factores sobresalientes en la dinámica de los micro y micro mercados en el área turística y recreativa de la comunidad de Conchopata en el distrito de Ayacucho Andres Avellino Cáceres Doregare en el 2019”. Se envió a la población a 10 atractivos turísticos cercanos a Conchopaty. En la prueba unitaria se utilizan 18 preguntas ciegas y los dilemas son SI, NO y MAYO. Las personas no recogen palabras para felicitar o refrendar las promesas que han hecho, y el 65,85% no tienen reglas sobre aceptar promesas que consideran imprudentes y peligrosas en otros lugares que les son asignadas. La terminación de las actividades turísticas y de entretenimiento en la zona de Conchopaty no tiene por objeto, en general, impedir que los empleados de la empresa cambien los términos de su compromiso, lo que significa que el recurso humano de la empresa no está 100% comprometido con la sociedad.

### **A nivel regional**

Según Villarreal (2018), en su trabajo titulado:

La analogía de la motivación de logro de los empleados y la satisfacción laboral en el año 2016 en la provincia de Tumbes tiene como objetivo verificar la correlación entre la motivación de logro de los empleados y la satisfacción laboral en la provincia de Tumbes en el año 2016. El trabajo es un arquetipo cuantitativo del paralelismo descriptivo de correlación acompañado de estudios no empíricos. Se prefirió la categoría 171 para la recolección de cuestionarios en representación de

exposiciones a las que se aplicaron dos exámenes: ML-05, cálculo de estímulo avanzado, y SL-SPC, cálculo de exposición satisfacción laboral; para estudiar la asociación, programa SPSS Adapt 22 y presentación en computadora Microsoft-Excel 2013. Usar experimentos estadísticos de Spearman apropiados para reducir suposiciones y determinar si la similitud de los índices existe una coexistencia entre la motivación de logro de los empleados y la felicidad laboral, Municipio de Tumbes, 2016 63.2% de los recursos humanos se encontraron bajos en beneficios e incentivos y 48% bajos en grado de satisfacción laboral. Nivel medio de satisfacción laboral.

Según Prescott & Garcia (2020), en su investigación titulada

“Motivación laboral y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Provincia de Zarumilla, Región Tumbes, 2019”. Tiene como objetivo general determinar la dinámica de trabajo y la toma de decisiones en la comuna de Aguas Verdes de la provincia de Zarumilla, región de Tumbes en el año 2019. El tipo de estudio es descriptivo, no descriptivo. Se realizaron 26 encuestas a 57 colegas, se diseñaron cuestionarios para examinar aspectos de incentivos monetarios y no monetarios y toma de decisiones, y se manejaron con Excel. Se observa que el 48,5% de los empleados considera que su compensación es justa, cifra que subraya la remuneración poco atractiva e inspira los mejores compromisos organizacionales. En la definición y análisis del problema se encontró que solo el 48,25% de los compañeros se involucraron en el proceso. Los resultados muestran que el nivel de motivación laboral es alto, este índice es de 52,63%, lo que representa 30 empleados, lo que demuestra que no se pueden cumplir los incentivos monetarios y no monetarios, llenando las expectativas de los empleados.

La toma de decisiones es buena con 28 empleados, o el 49,12 %, lo que refleja un nivel moderado de participación y compromiso del personal para resolver los problemas de la ciudad.

Según Fachin & Huaman (2018), en su investigación titulada

“Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital De Aguas Verdes – Región Tumbes, 2017” Medir objetivamente la satisfacción laboral y analizar su relación con variables motivacionales indexadas por recompensa, reconocimiento y condiciones de trabajo. El estudio descriptivo y correlacional utilizó un método cuantitativo, como el realizado en una muestra de 57 empleados en las comunas encuestadas. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de 12 preguntas de Likert. El resultado principal fue que no hubo diferencia significativa en la satisfacción laboral, con una aceptación moderada por parte de los panelistas. Conclusión: El estudio demuestra que la motivación tiene un impacto moderado en la satisfacción laboral de los empleados de la ciudad de Aguas Verdes. Dado que los jefes se cambian como máximo cada cuatro años, el factor de reconocimiento afecta la satisfacción laboral promedio de los empleados en la ciudad de Aguas Verdes. Los factores impulsores, incluidos los incentivos monetarios y no monetarios, son moderados y se espera que los funcionarios del condado de Aguas Verdes mejoren. Las condiciones de trabajo fueron aceptables y juzgadas medianamente aceptables para los trabajadores de la ciudad de Aguas Verdes, ya que los retrasos en el suministro de materiales y las mejoras en las condiciones de trabajo eran características del sector público.

### 2.3. Definición de términos

**Privaciones de seguridad.** Son insolvencias donde el ser humano examina proteger frente a los peligros, problemas que consigan declarar, entre ellas conservamos seguridad funcional, de labor, de poseer unas pertenencias (Gonzalez & Loro, 2019).

**Motivo.** Es el junto de recapitulaciones íntimos o externo que instituyen los adiestramientos de un sujeto (Higinio, 2017).

**Motivación competitiva.** Es el argumento que aumenta, coloca y conserva la conducta de los equipos (Higinio, 2017).

**Motivación íntima.** Viene de ellos autorregulando su autopercepción como profesionales, en lugar de ir a trabajar para conseguir algo para su retrato bordado, plantean emergencias y saben que podrán capturarlo, si la demora es para beneficio personal.(Copara , 2018).

**Motivación por Escrúpulo:** Este tipo de motivación es manejado por unos clientes o por el director de estas para como ellos producir al laborioso y conseguir las secuelas de ansiedad (Gonzalez & Loro, 2019).

**Motivación por incentivos:** Este tipo de motivación se ve presuntuosa por el reglamento de los favores menguantes (Gonzalez & Loro, 2019).

**Motivación por el ejercicio:** El compromiso con el ejercicio de los terminaciones va suspender considerable de la similitud con el preceptor del componente (Gonzalez & Loro, 2019).

**Producción:** Consiente computar qué tan enérgico es para manejar el compromiso (Higinio, 2017).

## CAPITULO III: MATERIALES Y MÉTODOS

### 3.1. Hipótesis

#### Hipótesis general

La productividad de los trabajadores del distrito de San Jacinto de la región Tumbes, aumentará significativamente con la motivación laboral.

#### Hipótesis específicas

la motivación externa afecta significativamente la productividad de los trabajadores del distrito de San Jacinto, región de Tumbes en Perú en el 2021.

La motivación laboral interna afecta significativamente la productividad de los empleados en el distrito de San Jacinto, región Tumbes de Perú en el 2021.

### 3.2. Población, muestra y muestreo

#### Población

El presente estudio incluyó a 40 personas involucradas en el espacio administrativo y desarrollo del municipio de San Jacinto, lugar donde se realizó la investigación.

#### Población profesional de la Municipalidad Distrital De San Jacinto - Tumbes

| Trabajadores                           | Sexo |    | Cantidad  |
|--|------|----|-----------|
|  | M    | F  |           |
| Municipalidad Distrital de San Jacinto | 25   | 15 | 40        |
| Total                                  |      |    | <b>40</b> |

**Fuente:** Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Archivo 2021.

#### Modelo

En esta encuesta no se realizó muestreo debido a que la población estudiada es pequeña, por lo que una búsqueda automática basada en todos aquellos que accedan a registrar la población se extendería razonablemente hacia. Porque vamos a estar tratando con la población en general, y en este argumento, hay 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital De San Jacinto.

Según Arias (2012), La prueba se refiere a la población representativa de la población y la potencia muestral es útil para su afirmación.

### **3.3. Métodos, técnicas e instrumentos**

#### **Método**

Según Vasquez & Rey (2010), denota clasificaciones que permiten una fijación cuestionable de propiedades, aquellas que permitirán la introducción de declaraciones de carácter hipotético, especulativo y didáctico de los elementos, biografías indiscutibles, etc., y en este sentido se divulgan con frecuencia; bajo investigación. Se implementarán los procesos en curso en el cuestionario: Representación: Tiene como objetivo informar, referenciar, probar y ensamblar las herramientas de control primario en el centro masculino, así como identificar inconsistencias entre las variables de información contemporáneas.

#### **Técnica de recolección de datos**

La encuesta se utilizó como destreza para automatizar la inconstante independiente (a través de 10 ítems) y la variable dependiente (mediante 10 ítems).

Según Canales (2004) este sistema moro en lograr investigar de los anexos de teoría, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, cortesías e indicaciones. Para la colección de procedencias del sincrónico compromiso del interrogatorio.

Según Copara (2018), creó una revisión de la encuesta cuando se recolectó la encuesta a través de las pautas indiscutibles de que cada sujeto fue tomado a través del interrogatorio innegable, que la encuesta se realiza al azar para dar un perfil adecuado de la población.

### **Herramienta de recolección de datos**

El examen para calcular la motivación y la producción, se ejecutó en base a un vinculado de interrogaciones aprovechadas a los personales.

La interrogación de preguntas, como un instrumento, una prueba, se tratará con una escala de Likert, dividida en 10 preguntas para cada persona que no le guste, las situaciones embarazosas serán: (5) siempre; (4) aprox. (3) a veces; (2) casi nunca; (1) Nunca.

Citando Hernandez, Fernandez , & Baptista (2006), Expresaron que es la asociación de factores dados en una escritura efectiva o contradictoria, es necesaria la interacción de los colaboradores, y al mismo tiempo se llega a un grado de acuerdo sobre los productos fijos para cada grupo, ya que estas calificaciones ayudan para obtener conveniencia calificada para registrarse.

### **Confirmación de instrumentos**

Según Carrasco (2005), es una herramienta para compilar ramas de servicio para realizar verificaciones preexistentes en el mundo real y se perfecciona en todo lo que tiene que ver con la tipografía.

### **Confidencialidad**

Según Hernandez; Fernandez; Baptista(2010), “declararon que cuando la herramienta se emplea al igual sujeto en periódicos períodos, y las

consecuencias son parejos, el efecto es que se tiene una herramienta de familiaridad y con alta fe”

Se realizó un ensayo con una parte local encuestada (10 empleados), integrando sucursales recolectadas en SPSS v. 22, a partir del cual se calcula el alfa de Cronbach. De esta forma, cree que las herramientas destacan un rango de seguridad de 0,60, explicando que son cada vez más confiables.

**Tablón N° 5: Variable Autónoma**

Sinopsis de Proceso de cuestiones

|              |           | N  | %     |
|--------------|-----------|----|-------|
| <b>Casos</b> | Permitido | 10 | 100.0 |
|              | Excluido* | 0  | 0.0   |
|              | Total     | 10 | 100.0 |

**Fuente:** *Elaboración propia*

\*La exclusión por inventario se fundamentó en todas las variables del modo

**Tabla N°6:**

Padrones de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N° de Síntesis |
|------------------|----------------|
| 0.828            | 10             |

**Fuente:** *Elaboración propia*

Paráfrasis: Variable Autónoma: los instrumento que se utilizó es propio, punto que para la variable autónoma (estimulación) como consecuencia un importe de 0,828, que es apreciado como confidencial (muy alta) como Hernández, Fernández y Baptista (2010).

**Tabla N° 7:**

Variable Dependiente

|              |           | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--------------|-----------|----------|----------|
| <b>Casos</b> | Válido    | 10       | 100.0    |
|              | Excluido* | 0        | 0.0      |
|              | Total     | 10       | 100.0    |

*Origen: Elaboración propia*

Resumen de Procesamiento de casos

\*La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

**Tabla N°8:**

Estadísticas de confabulación

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>N° de Elementos</b> |
|-------------------------|------------------------|
| <b>0.816</b>            | 10                     |

*Fuente: Elaboración propia*

**Exegesis:** Variable dependiente: El instrumento utilizado para la variable dependiente (rendimiento) es confidencial, el valor asumido del espacio 0.816 es efectivo y se estima confiable (muy alto).

### **3.4. Tipo de publicación y diseño de contrastación de hipótesis**

#### **Tipo de investigación**

El informe se desenvuelve como un prototipo de aplicación, Valderrama (2013) está en proceso de realizar una investigación donde se aplican técnicas progresivas y se orienta a indagar en la notable investigación.

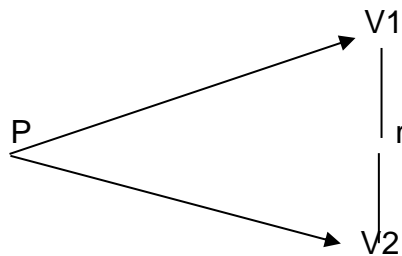
La investigación es correlativa porque acepta el cálculo de variables motivacionales en la producción, a través de representar el comportamiento que tienen los empleados, e interpreta porque experimenta similitud que genera motivación y otros factores que inciden en las variables.

### 3.5. Diseño de investigación

En este sentido su delimitación no es empírica, de corte vertical, en este sentido los resúmenes no son manipulados. Según Hernández al (2010), lo direccionan como un artículo para ser utilizado sin desbaratar las colecciones académicas.

**Perpendicular**, este diseño “su intención es contar inconstantes y examinar su episodio e interrelación en un instante entregado. Según Hernández et al (2014), Automatizan o establecen las diferentes extensiones de la averiguación de la estimulación y la Producción de los personales de la Municipalidad Distrital De San Jacinto.

#### Bosquejo de la delineación no empírica de la pesquisa



P: Población

v1: motivación laboral

v2: productividad

r: respuesta de las variables

### **3.6. Proceso y observación de datos**

La averiguación que se intimaré para la contemporáneo indagación estará acopiada en forma particular por el estudioso. La pesquisa fundamentada y material bibliográfico será agrupada de los pasajes bibliográficos, capítulos estudiosos, investigación, expediente de la establecimiento y otra averiguación que se logren vía web, coherentes al tema de indagación; para su registración se utilizará cédulas bibliográficas y cuaderno de bosquejos; para las acotaciones de las ingeniosidad y/o episodio en término de la exploración, en la recolección de identificaciones de las mecanismos muéstrales de la pesquisa se empleará la habilidad de la indagación.

El análisis de los datos se ejecutará por intermedio de examen descriptivos representativos como son el uso de tablas de contingente de periodicidades porcentuales; los antecedentes existirán calculados en una matriz esgrimido el Microsoft Office Word / Excel 2019. Así mismo se esgrimió en el programa de computador descriptivo SPSS versión 22, así como el experimento de reciprocidad, para inspeccionar la significancia estadística en el examen relacional de las inconstantes.

### **3.7. Variables y operacionalización**

**Variable independiente: Motivación laboral**

**Definición conceptual**

La motivación laboral es el asunto que intensifica, sitúa y conserva la conducta de los obreros. De aquí, se deriva que es decisivo que los mercados causen a su personal y que igualen cuáles son los principios que incitan a los obreros a conseguir fines para que la distribución ocupaciones de modo educada y los órganos se aprecien orgullosos (Higinio, 2017).

**Dimensiones:**

- Factor intrínseco

- Factor extrínseco

### **Definición operacionalización**

La variable se medirá a través de sus dimensiones: factor intrínseco y factor extrínseco, de cuyos contenidos se construirá un interrogatorio con 10 ítems, empleando la escala de Likert: (5) siempre; (4) casi siempre; (3) a veces; (2) casi nunca; (1) nunca., aplicándose mediante la pericia de la indagación a un espécimen de 61 trabajadores que trabajan en la Municipalidad Distrital De San Jacinto.

Si lo percibimos del sentido beneficioso, expresaríamos que la estimulación es una caritativa alteración con la estación pues al conservar a de nosotros trabajadores causados y estimulados, desplegaran su labor de modo más eficaz, y a extenso término acrecentar la renta de la organización y arrimar el hombro a la ganancia de los justos.

### **Tabla 1:**

Dimensiones de motivación laboral

| <b>Dimensiones</b> | <b>ítems</b>     |
|--------------------|------------------|
| Factor intrínseco  | 1, 2, 3, 4, 5, 6 |
| Factor extrínseco  | 7, 8, 9, 10      |

**Fuente:** Cuestionario

### **Variable dependiente: Productividad**

#### **Definición conceptual**

La producción es el provecho de los caudales y productos de una distribución partidos entre sus gastos. Esto simboliza que la producción puede

ser reformada ya sea al aumentar el valor de elaboración utilizando las mismas materias o al someter el dígito de materias que se solicitan para fabricar una utilidad” (Copara , 2018).

**Dimensiones:**

- Recursos económicos
- Recursos tecnológicos

**Definición operacional**

La variable se medirá por sus dos dimensiones: eficacia y efectividad, a partir de lo cual se generará un test de 10 ítems, utilizando un nivel de Likert: (5) siempre; (4) aprox. (3) a veces; (2) casi nunca; (1) Implementado hasta el momento según la agencia de investigación para el modelo de 40 trabajadores que trabajan en el área de la ciudad de San Jacinto.

**Tabla 2:**

Dimensiones de productividad

| <b>Dimensiones</b>    | <b>Ítems</b>   |
|-----------------------|----------------|
| Recursos económicos   | 1, 2,3,4,5     |
| Recursos tecnológicos | 6, 7, 8, 9, 10 |

**Fuente:** cuestionario

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**Para el objetivo general:** Establecer de qué modo la Motivación influye sobre la Productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú - 2021.

**Tabla N°1**

Prueba de hipótesis para las variables motivación laboral y productividad

|                               |                        | PRODUCTIVIDAD | MOTIVACION<br>LABORAL |
|-------------------------------|------------------------|---------------|-----------------------|
| <b>PRODUCTIVIDAD</b>          | Correlación de Pearson | 1             | ,565**                |
|                               | Sig. (bilateral)       |               | ,000                  |
|                               | N                      | 40            | 40                    |
| <b>MOTIVACION<br/>LABORAL</b> | Correlación de Pearson | ,565**        | 1                     |
|                               | Sig. (bilateral)       | ,000          |                       |
|                               | N                      | 40            | 40                    |

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

**Descripción:** De los resultados que se muestran en la tabla 1, Se puede ver el grado de correlación entre las variables determinado por Pearson = 565 \*\*. Esto quiere decir que si existe correlación entre las variables estudiadas entonces  $p < 0.01$  respecto al nivel de significación estadística y por lo tanto hay suficiente evidencia estadística para rechazar la nula hipótesis y aceptar la hipótesis alternativa.

**Para el objetivo específico 1:** Identificar de qué manera la Motivación laboral intrínseca influye en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú – 2021.

**Tabla N°2**

Prueba de hipótesis para las variables motivación laboral intrínseca y productividad

|  |                        | PRODUCTIVIDAD | MOTIVACION<br>LABORAL<br>INTRINSICA |
|--|------------------------|---------------|-------------------------------------|
| <b>PRODUCTIVIDAD</b>                     | Correlación de Pearson | 1             | ,303                                |
|  | Sig. (bilateral)       |               | ,057                                |
|  | N                      | 40            | 40                                  |
| <b>MOTIVACION<br/>LABORAL INTRINSICA</b> | Correlación de Pearson | ,303          | 1                                   |
|  | Sig. (bilateral)       | ,057          |                                     |
|  | N                      | 40            | 40                                  |

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

**Descripción:** De los resultados que se muestran en la tabla 2, Se puede observar que el grado de correlación entre las variables identificadas por Pearson es  $\rho = 0.303$ , es decir, si existe correlación entre las variables de investigación, el nivel de significancia estadística es  $p < 0.01$ ; evidencia que rechaza la hipótesis original y acepta la hipótesis alternativa.

**Para el objetivo específico 2:** Determinando cómo la motivación extrínseca afecta el desempeño de los empleados en San Jacinto, Tumbes, Perú, 2021.

**Tabla N°3**

Prueba de hipótesis para las variables motivación laboral extrínseca y productividad

|  |                        | PRODUCTIVIDAD | MOTIVACION<br>LABORAL<br>EXTRINSICA |
|--|------------------------|---------------|-------------------------------------|
| <b>PRODUCTIVIDAD</b>                     | Correlación de Pearson | 1             | ,619**                              |
|  | Sig. (bilateral)       |               | ,000                                |
|  | N                      | 40            | 40                                  |
| <b>MOTIVACION<br/>LABORAL EXTRINSICA</b> | Correlación de Pearson | ,619**        | 1                                   |
|  | Sig. (bilateral)       | ,000          |                                     |
|  | N                      | 40            | 40                                  |

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

**Descripción:** De los resultados que se muestran en la tabla 3, Se puede observar que el grado de correlación entre las variables determinado por Pearson es de  $\rho = 0.619$  \*\*. Esto quiere decir que, si existe correlación entre las variables de investigación, entonces comparadas con el nivel de significación estadística,  $p < 0.01$ , existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

## 4.2. Discusión

**Objetivo general:** Determinar cómo la motivación afecta la productividad de los empleados en el distrito de San Jacinto de la región de Tumbes, Perú - 2021.

De los resultados obtenidos se puede concluir que el grado de correlación entre las variables determinadas por Pearson es = 565 \*\* Esto quiere decir que si existe correlación entre las variables de investigación entonces  $p < 0.01$  respecto al nivel de significación estadística; por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Son muchas las coincidencias en los resultados que obtuvo González & Loro (2019) en su trabajo titulado “Motivación y Productividad de los Empleados en Maestranza Diesel SAC Callao - 2018”, el cual tiene como objetivo construir relación existe en el año 2018, Maestranza Callao Diesel SAC Asociados realizó un estudio entre motivación y productividad. Los arquetipos de investigación son no empíricos, descriptivos, correlacionales y de orientación cuantitativa. Prototipo de muestreo probabilístico - estrictamente estratificado, muestra conformada por 53 estudiantes de todas las parcelas que representan el 100% de infinito logrado durante 20 a 60 años, ambos sexos, estado civil desigual,

humanidad y diligencia. La herramienta utilizada es una consulta por parte de un académico con calificación equivalente a Likert para probar la habilidad que, mediante técnicas de factorización, calculará el conocimiento de la herramienta. Muestra que la expansión de los incentivos empresariales se muestra en general 56. El mismo personaje recoge y estudia las consecuencias de comparar el motor con el de producción profesional, controlando sus instrucciones. Al contrastar la hipótesis (utilizando el test de reciprocidad de Spearman), la relación entre el estímulo industrial y la producción laboral es perfecta cuando  $p = 0,016$  es menor que  $\alpha = 0,05$ . Por lo tanto, descarte la hipótesis nula y acepte la hipótesis alternativa.

Para la específica 1: Determinar cómo la motivación laboral intrínseca afecta la productividad de los empleados en el distrito de San Jacinto de Tumbes, Perú – 2021

Se puede observar que el grado de correlación entre las variables identificadas por Pearson es  $\rho = 0.303$ , es decir, si existe correlación entre las variables de investigación, el nivel de significancia estadística es  $p < 0.01$ ; evidencia que rechaza la hipótesis original y acepta la hipótesis alternativa.

Tómese en cuenta la especificación del efecto de la motivación intrínseca en la productividad de la Ciudad de San Jacinto, que de acuerdo a las

estadísticas aplicadas nos muestra que existe una relación significativa, es decir que en dicha ciudad deben existir colaboradores que gusten lo que hacen, sentirse bien con su piel y las actividades en las que participan, porque de esta forma serán productivos y de alto desempeño laboral, lograrán las metas organizacionales, asegurarán la competitividad.

Objetivo 2: Determinar cómo la motivación externa afecta la productividad de los trabajadores del cantón San Jacinto, Región Tumbes, Perú – 2021.

Se puede observar que el grado de correlación entre las variables determinado por Pearson es de  $\rho = 0.619^{**}$  Esto quiere decir que si existe correlación entre las variables de investigación, entonces comparadas con el nivel de significación estadística,  $p < 0.01$ ;, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

La influencia de la motivación extrínseca en la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, de acuerdo a las estadísticas aplicadas nos muestran que existe una relación significativa, lo que simboliza que la organización asegura que sus empleados estén motivados desde afuera, que el sector laboral adecue el trabajo, que el trabajo del equipo sea constante, y que entre se siente cómodo porque es el recurso humano más importante y valioso para el logro de las metas y objetivos de una organización.

## V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con la primera conclusión, se puede decir que si existe una influencia significativa entre la motivación laboral y la productividad, y el grado de correlación está determinado por Pearson  $\rho = 565^{**}$ , entonces aceptaremos una hipótesis alternativa, este resultado nos dice que la motivación se explica como el comportamiento y el compromiso relacionados con el grado de estimulación, motivación y facilitación de las acciones de los compañeros de trabajo en el proceso, Asegurar una producción eficiente en relación con el tiempo empleado y los resultados obtenidos, y desarrollar los compromisos adquiridos en el transcurso del desempeño de la tarea , motivar a los empleados.
2. De acuerdo con la segunda conclusión, se puede concluir que se puede determinar una influencia significativa entre la motivación laboral y la productividad, y el grado de correlación lo determina Pearson  $\rho = 303$ , a través de una La hipótesis alternativa, en base a este resultado, es que estimula a los trabajadores a realizar el trabajo con eficacia. El trabajo es recompensa, por lo que existe una relación directa entre el trabajo y el salario. En este caso, están motivados, completos con todos los indicadores de motivación positiva.
3. Con base en la tercera conclusión, se puede concluir que se puede encontrar un efecto significativo entre la motivación extrínseca al trabajo y la productividad, el grado de correlación determinado por Pearson  $\rho = 0.619^{**}$ , mediante adopta una hipótesis alternativa en el sentido de que cuando Trabajadores Sí, este estímulo se utiliza cuando se utilizan Incentivos Externos para ayudar a los trabajadores de alguna manera a producir de manera eficiente y sin accidentes, aumentando así la productividad de los trabajadores y de las empresas, lo que conduce a buenas relaciones interpersonales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. La Municipalidad Distrital de San Jacinto debe implementar proyectos de capacitación al personal para definir y mejorar en cuanto al reconocimiento de las tareas realizadas por los colaboradores; es decir las funciones que deben desempeñar.
2. Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto llevar a cabo un plan para formular e implementar un área de asistencia social que pueda ayudar a los trabajadores a mejorar y generar una actitud positiva y a desarrollar una buena conducta.
3. Se recomienda instituir un cronograma con actividades de integración, en el que el trabajador se integre a la empresa de su familia, ya que una persona que recibe motivación de su organización es un empleado que se siente parte de una gran familia.
4. Formación recomendada (actualización) a los empleados sobre gestión del tiempo, programas informáticos y/o actualización de herramientas ofimáticas, etc. avances en tecnología.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrasco. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación*. lima.
- Copara , T. (2018). “*La motivación y su influencia en la productividad de la empresa Smart System Security Contratistas Generales E.I.R.L, Lima, 2018.*” . Lima.
- Fachin, d. r., & Huaman, y. (2018). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AGUAS VERDES- REGION TUMBES, 2017*. TUMBES.
- Gonzalez, & Loro. (2019). “*Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018*. callao: tesis .
- Hernandez, Fernandez , & Baptista . (2006). *Metodología de la investigación* (4edicion ed.). mexico D.F.
- Hernandez; Fernandez; Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta edicion ed.). MEXICO d.f.
- Higinio, P. (2017). “*Motivación laboral y su influencia en la productividad del colaborador de campo de la Empresa Servicios Cobranzas E Inversiones S.A.C Chiclayo 2017*. chiclayo : tesis .
- Lagos, v. (2015). “*LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS COPELEC*. chile.
- Peña, & Villon. (2017). *Laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional*. la libertad ecuador.

- Prescott, & Garcia. (2020). *“Motivación laboral y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Provincia de Zarumilla, Región Tumbes, 2019.”* . Tumbes.
- Rojas, T., & Velazquez , R. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco FalabellaChimbote, 2018.* chimbote: tesis.
- scott, I. (2019). *“PROPUESTA DEL MANEJO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO RECREOS TURISTICOS DEL BARRIO CONCHOPATA, DEL DISTRITO ANDRES AVELINO CACERES DORREGARAY, AYACUCHO, 2019.* ayacucho .
- Sedano , T. (2019). *La motivación y su relación con la productividad laboral en el área de procesos de la Empresa Servicios Alimenticios Corporativos Sac Cajamarca 2018.* cajamarca: tesis.
- Vasquez, & Rey. (2010). *Metodología de la investigación científica.* lima: 1ed.
- Villarreal , C. (2018). *“Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Tumbes, 2016”*. . Tumbes.

## VIII. ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Motivación y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú - 2021.

| PROBLEMA  | VARIABLES          | DIMENSIONES                                       | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS  | METODOLOGÍA  | TECNICA E INSTRUMENTOS   |
|---|--------------------|---|--|--|--|--|
| <p>¿De qué manera la Motivación influye sobre la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> | Motivación laboral | <p>Factor intrínseco</p> <p>Factor extrínseco</p> | OBJETIVO GENERAL   | HIÓTESIS GENERAL   | TIPO DE INVESTIGACIÓN  | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de motivación laboral y productivo</p> |
|   |                    |   | <p>Establecer de qué modo la Motivación influye sobre la Productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú - 2021.</p>           | <p>La motivación influye significativamente sobre la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú - 2021.</p>         | <p>La presente investigación es de tipo descriptivo aplicativo.</p>  |  |
|   |                    |   | OBJETIVOS ESPECIFICOS  | HIPÓTESIS ESPECIFICOS  | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN  |  |
| <p>¿De qué manera la Motivación laboral extrínseca influye en la Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2021?</p>                             | Productividad      | Recursos económicos                               | <p>Identificar de qué manera la Motivación laboral extrínseca influye en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú - 2021</p> | <p>La Motivación laboral extrínseca influye significativamente en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú – 2021.</p> | <p>El estudio es no experimental, de corte transversal.</p>  |  |
| <p>¿De qué manera la Motivación laboral intrínseca influye en la</p>  |                    |   | <p>La Motivación laboral intrínseca influye</p>  | <p>POBLACION MUESTRAL</p>  | <p>Está conformada por 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital De San Jacinto de la región Tumbes.</p> |  |

|   |  |                       |  |  |  |  |
|---|--|-----------------------|--|--|--|--|
| Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú - 2021? |  | Recursos tecnológicos | Describir de qué manera la Motivación laboral intrínseca influye en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú - 2021. | significativamente en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú – 2021. |  |  |
|---|--|-----------------------|--|--|--|--|

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

| VARIABLES             | DIMENSIONES                                      | DEFINICION CONCEPTUAL   | DEFINICION OPERALIZACION   | ESCALA DE MEDICIÓN   |
|-----------------------|--|---|--|--|
| Motivación<br>laboral | Factor intrínseco                                | La motivación laboral es el proceso que dinamiza, orienta y mantiene el comportamiento de los trabajadores. De aquí, se deduce que es crucial que las empresas motiven a su personal y que identifiquen cuáles son las causas que estimulan a los trabajadores a lograr metas para que la organización funciones de manera correcta y los miembros se sientan satisfechos. (Lope, L., y Palomo, C., 2006 citado por Higinio, 2017). | La variable se medirá a través de sus dimensiones: factor intrínseco y factor extrínseco, de cuyos contenidos se construirá un cuestionario con 10 ítems, empleando la escala de Likert: (5) siempre; (4) casi siempre; (3) a veces; (2) casi nunca; (1) nunca., aplicándose mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 30 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital De San Jacinto. | Escala d Likert<br><br>(5) siempre;<br>(4) casi siempre;<br>(3) a veces;<br>(2) casi nunca;<br>(1) nunca |
|                       | Factor extrínseco                                |   |  |  |
| Productividad         | Recursos económicos<br><br>Recursos tecnológicos | La productividad es el producto de los caudales y servicios de una organización divididos entre sus insumos. Esto significa que la productividad consigue ser renovada ya exista al incrementar el monto de producción usando los mismos costos o al sujetar el dígito de elaboraciones que se solicitan para transformar un beneficio". (Daft y Marcic, 2006 citado por Copara, 2018   | La variable se medirá a través de sus dimensiones: eficiencia y eficacia, de cuyos contenidos se construirá un cuestionario con 10 ítems, empleando la escala de Likert: (5) siempre; (4) casi siempre; (3) a veces; (2) casi nunca; (1) nunca, aplicándose mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 30 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital De San Jacinto.                  |  |

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Motivación

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

|   |              |
|---|--------------|
| 1 | Nunca        |
| 2 | Casi Nunca   |
| 3 | A Veces      |
| 4 | Casi Siempre |
| 5 | Siempre      |

| VARIABLE 1: MOTIVACIÓN |  |   |   |   |   |   |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| N°                     | PREGUNTAS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01                     | Se le comunica las normas de conducta y valores deseables como base para fijar nuevos objetivos            |   |   |   |   |   |
| 02                     | Usted participa a través de reuniones para afirmar que los sucesos prosperen como fue proyectado.          |   |   |   |   |   |
| 03                     | Toma decisiones por iniciativa propia para mejorar el trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 04                     | Ordinariamente es evaluado por sus dirigentes  |   |   |   |   |   |
| 05                     | El espíritu de unidad de la organización es el conveniente.  |   |   |   |   |   |
| 06                     | Los beneficios económicos que recibo en mi centro de labores indemnizan mis necesidades básicas.           |   |   |   |   |   |
| 07                     | La entidad donde trabajo, me proporciona oportunidades de desarrollo competitivo y económico.              |   |   |   |   |   |
| 08                     | Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un excelente desempeño en mi centro de labores. |   |   |   |   |   |
| 09                     | Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a ley.  |   |   |   |   |   |
| 10                     | Me siento seguro y estable en mi trabajo.  |   |   |   |   |   |

## Productividad

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

|   |            |
|---|------------|
| 1 | Nunca      |
| 2 | Casi Nunca |
| 3 | A Veces    |
| 4 | Casi Siemp |
| 5 | Siempre    |

| VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD |  |   |   |   |   |   |
|---------------------------|--|---|---|---|---|---|
| N°                        | PREGUNTAS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01                        | Cree Usted que su desempeño cumple con las expectativas de su jefe inmediato.                                    |   |   |   |   |   |
| 02                        | Cumple con los trabajos derivados por su jefe inmediato en los tiempos que se le asignan.                        |   |   |   |   |   |
| 03                        | Cree Usted que su habilidad ayuda de modo enérgico en la ejecución de sus trabajos.                              |   |   |   |   |   |
| 04                        | Su destreza activa le accede dar tramitación rápida a las dificultades que se muestran en relación a su trabajo. |   |   |   |   |   |
| 05                        | Cree que su labor logra ser ejecutada en el mínimo turno viable del cual ya emplea.                              |   |   |   |   |   |
| 06                        | Me gusta la clase de trabajo que desempeño.  |   |   |   |   |   |
| 07                        | Cree usted que su jefe inmediato le brinda su apoyo para desempeñarse mejor en sus labores.                      |   |   |   |   |   |
| 08                        | Considera usted que las funciones que desempeña son bien vistas por sus compañeros de trabajo.                   |   |   |   |   |   |
| 09                        | Se difunde la información necesaria de todos los niveles organizacionales para la realización de mi trabajo.     |   |   |   |   |   |
| 10                        | Cree usted que la institución le brinda autonomía e independencia para el mejor cumplimiento de sus funciones.   |   |   |   |   |   |

#### **Anexo 4: Consentimiento informado**

En la Municipalidad Distrital De San Jacinto a las .....

Yo .....con DNI N.º ....., expreso mi voluntad de participar como informante/entrevistado en la realización del Proyecto del Bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes; nombrado: “Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021”. Expongo conocer el objeto de la publicación y que se me ha conoedor acerca de la confidencialidad de la investigación que yo contribución en mi calidad de informador/interrogado.

Nombre y firma