



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación laboral y productividad en la Gerencia de
Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento
Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal
Nieto - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Claudia Stephanie Sosa Urbina

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

PERÚ - 2018

Página del Jurado



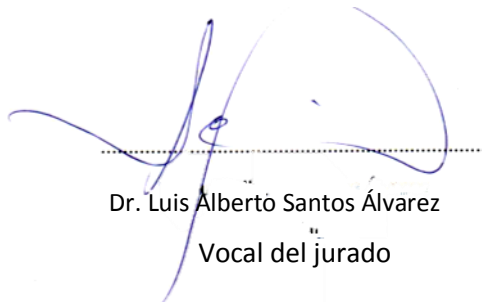
Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca

Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez

Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

Vocal del jurado

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado a mi Madre Gloria quien con cariño inagotable, han sido para mí un ejemplo de esa paciencia y tranquilidad y el soporte de seguir estudiando

Claudia

Agradecimiento

El agradecimiento primeramente a Dios. A la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; también agradecer a mis formadores, así como al asesor Dr. Luis Santos. Mi agradecimiento y reconocimiento imperecedero a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, por su comprensión, colaboración y apoyo incondicional al haber brindado las facilidades en el proceso de investigación, permitiendo la materialización del presente trabajo.

Claudia

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Claudia Stephanie Sosa Urbina; estudiante del Programa de Maestría en Gestión pública; de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 72745074, con la tesis titulada "Motivación Laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
4. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, julio del 2018



.....
Claudia Stephanie Sosa Urbina

DNI N° 72745074

Presentación

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la tesis titulada Motivación Laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018, con la finalidad de determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

El documento consta de siete capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

- El Capítulo I, sobre la introducción, ahí se formula los antecedentes, marco teórico, el planteamiento del problema, los objetivos y la respectiva justificación.
- El Capítulo II del marco metodológico, que trata sobre las variables, el tipo, la metodología, la población y muestra y los métodos de investigación.
- El Capítulo III sobre los resultados, donde se describe las variables de estudio y la prueba de hipótesis.
- El Capítulo IV de la discusión, el Capítulo V de las conclusiones, el Capítulo VI de las recomendaciones y el Capítulo VII de las referencias bibliográficas.

Creo que nuestro interés y empeño extendido en el desarrollo de esta investigación sea valorada y del mismo modo tendremos en cuenta sus apreciaciones que enriquecerán nuestro informe.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
CARATULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	30
1.4.1. Problema general.....	30
1.4.2. Problemas específicos.....	30
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos.....	32
II MARCO METODOLÓGICO.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Variables, Operacionalización de variables.....	35
2.3. Población, Muestra y muestreo.....	36
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos.....	38
2.5. Métodos de Análisis de de la información.....	42
2.6. Consideraciones éticas.....	43
III RESULTADOS.....	44

3.1. Resultados obtenidos.....	44
3.2. Prueba de normalidad.....	49
3.3. Contratación de hipótesis.....	52
IV DISCUSIÓN.....	63
V CONCLUSIONES.....	66
VI RECOMENDACIONES.....	68
VII REFERENCIAS.....	70
ANEXOS.....	74
Anexo Nº 01. Matriz de consistencia de la investigación	
Anexo Nº 02. Matriz de operacionalización de la variable	
Anexo Nº 03. Matriz del instrumento de recojo de datos	
Anexo Nº 04. Instrumentos de investigación	
Anexo Nº 05. Matriz de validación de instrumentos	
Anexo Nº 06. Constancia de autorización	
Anexo Nº 07. Cuadro consolidado de datos estadístico	
Anexo Nº 08. Galería fotográfica	
Anexo Nº 09. Artículo científico	
Anexo Nº 10. Declaración jurada de publicación del artículo científico	

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de motivación laboral.....	44
Tabla 2 Niveles por dimensiones para motivación laboral	46
Tabla 3 Niveles de productividad	47
Tabla 4 Niveles por dimensiones para productividad.....	48
Tabla 5 Prueba de normalidad para la variable motivación laboral.....	49
Tabla 6 Prueba de normalidad para la variable productividad.....	50
Tabla 7. Correlación de motivación laboral y competencias	53
Tabla 8. Correlación de motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión	55
Tabla 9. Correlación de motivación laboral y cultura organizacional.....	57
Tabla 10. Correlación de motivación laboral y liderazgo.....	59
Tabla 11. Correlación de motivación laboral y productividad	61

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de motivación laboral.....	45
Figura 2 Niveles por dimensiones para motivación laboral	46
Figura 3 Niveles de productividad	47
Figura 4 Niveles por dimensiones para productividad.....	48
Figura 5. Distribución normal para motivación laboral.....	50
Figura 6. Distribución normal para productividad	51
Figura 7. Dispersión motivación laboral y competencias.....	54
Figura 8 Dispersión motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión.....	56
Figura 9 Dispersión motivación laboral y cultura organizacional.....	58
Figura 10 Dispersión motivación laboral y liderazgo	60
Figura 11 Dispersión motivación laboral y productividad	62

Resumen

La tesis “Motivación Laboral y Productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018”, consta de siete capítulos: Introducción, Marco Metodológico, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Este estudio corresponde al tipo de investigación básica, para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario para motivación laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas, en la escala de Likert y el Cuestionario de Productividad Laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert, los instrumentos empleados superaron y cumplieron con el requisito de validación y en la confiabilidad; la muestra estuvo constituido por 92 trabajadores; siendo el tipo de muestreo probabilístico estratificado.

Como resultados para los niveles de Motivación Laboral del 100% de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 63% se ubicó en el nivel regular en motivación laboral y el 32,6% se ubicó en un nivel alta y solo el 4,3% se ubicó en un nivel baja, por lo que se infiere que los trabajadores; perciben los aspectos de Variedad de la tarea, Autonomía para la realización de la tarea, identidad de tareas, importancia de las tareas y retroalimentación sobre el desempeño; se desarrollan regularmente en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial.

Para los niveles de Productividad del 100% de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 85.9% se ubicó en el nivel regular en productividad laboral, el 7,6% se ubicó en un nivel baja y solo el 6.5% se ubicó en un nivel alta, por lo que se infiere que los trabajadores; perciben los aspectos de Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo; se desarrollan regularmente en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial.

La investigación llega a los resultados donde el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.883, existe correlación positiva considerable entre las variable motivación laboral y productividad, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo; se concluye que motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad.

Palabras clave: Motivación laboral, productividad, trabajo en equipo, cultura organizacional, liderazgo

Abstract

The thesis "Work Motivation and Productivity in the Management of Urban Development, Environmental and Territorial Conditioning of the Provincial Municipality Mariscal Nieto - 2018", consists of seven chapters: Introduction, Methodological Framework, Results, Discussion, Conclusions, Recommendations and Bibliographic References. The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and productivity in the Management of Urban Development, Environmental and Territorial Conditioning of the Provincial Municipality Mariscal Nieto.

This study corresponds to the type of basic research, for its purpose the non-experimental correlational level design, which was developed when applying the instrument: Questionnaire for work motivation, which was constituted by 20 questions, on the Likert scale and the Questionnaire of Labor Productivity, which was constituted by 20 questions on the Likert scale, the instruments used exceeded and fulfilled the requirement of validation and reliability; the sample consisted of 92 workers; being the type of stratified probabilistic sampling.

As results for the levels of Labor Motivation of 100% of the workers of the Management of Urban, Environmental and Territorial Conditioning of the Provincial Municipality Mariscal Nieto; 63% were placed on the regular level of work motivation and 32.6% were at a high level and only 4.3% were at a low level, so it is inferred that the workers; they perceive the aspects of Variety of the task, Autonomy for the accomplishment of the task, identity of tasks, importance of the tasks and feedback on the performance; they are developed regularly in the Management of Urban, Environmental and Territorial Development. "

For the Productivity levels of 100% of the workers of the "Management of Urban, Environmental and Territorial Conditioning of the Provincial Municipality Mariscal Nieto; "85.9% was located at the regular level in labor productivity, 7.6% was at a low level and only 6.5% was at a high level, so it is inferred that workers; they perceive the aspects of "Competencies, Teamwork and Cohesion, Organizational Culture and Leadership;" they are developed regularly in the "Management of Urban, Environmental and Territorial Development."

The research reaches the results where the Pearson correlation coefficient is equal to 0.883, there is a considerable positive correlation between the variables labor motivation and productivity, the correlation was direct reporting a significant correlation coefficient; it is concluded that job motivation is significantly related to productivity.

Keywords: Labor motivation, productivity, team work, organizational culture, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente se vive tiempos de cambio en donde se afronta en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, transformaciones que involucran al ser humano, así como las conformaciones de bloques económicos en el mundo, y ante esta situación cabe preguntarse ¿Qué hacen los gobiernos, en sus distintos niveles?, ¿cómo puede la comunidad universitaria estar preparada para afrontar dichos cambios?, ¿cuáles son los retos de gestión organizacional que afrontar?

A nivel internacional, es en este escenario que los investigadores buscan, cómo incrementar el rendimiento y la productividad del capital humano, por tanto, se constituye en todo un reto; es un objetivo que debe lograrse. Esto quiere decir que, directivos y personal entiendan que lo único que se necesita para lograr el progreso y bienestar es elevando el rendimiento y la productividad, haciéndose necesario de trabajadores realmente con compromiso real con su organización (Gibson, Ivancevich, y Donnelly, 1994).

En ese contexto, nos enfrentamos a un componente inherente para ambas partes, para el que se incorpora a un trabajo como para el ente que lo acoge. Pues se aprecia que, un trabajador puede estar obligado formalmente a desempeñar una determinada labor, y no necesariamente entrar en conexión efectiva a la organización (Arias Galicia, 1972) pues el contrato psicológico implicaría la existencia de un sin número de expectativa recíproca y está implícita dentro de la interacción trabajador-organización.

El grado de compromiso que asuma cada trabajador en la organización va a depender de cómo se encuentre motivado éste, generando diversas superioridades que logra un incremento en el nivel de producción (Arias Galicia, 1972).

A nivel nacional, el autor Medina (2013) menciona que en el Perú se requiere de individuos capaces, con suficiencia para alcanzar objetivos en la administración pública. En un estado transparente, honesto que resuelva sencillamente las peticiones de sus comunidades (p.42).

Esto hará posible que nuestro país supere sus debilidades e incremente sus rangos de productividad tratando de emular a nuestros países vecinos y acercar la tremenda distancia que nos separan de los desarrollados (Medina, 2013).

A nivel local, en el caso de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la ciudad de Moquegua, se observa que los trabajadores que laboran no estarían comprometidos con el trabajo y la productividad laboral del personal, que se manifiesta en los estados de desánimo y frustración, las conflictivas relaciones humanas, la poca disposición a superar las diferencias de manera consensuada, escasa cooperación y exigua tendencia a enfrentar los desafíos y generar los cambios, especialmente los relacionados a la aplicación de mejores y novedosas estrategias metodológicas. Por consiguiente las quejas aumentan y la insatisfacción de los usuarios se nota cada vez más.

En ese sentido se planteó determinar el grado de correlación de la Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.

1.2. Trabajos previos

Se han hallado varios informes o antecedentes a nivel internacional, nacional y local y que se citan a continuación:

1.2.1 Antecedentes a nivel internacional

Según Villagómez (2012), realizó la tesis titulada *“Satisfacción laboral de los trabajadores y su repercusión en productividad de las empresas Alvarado sector automotriz del Ecuador”*. Fue una investigación básica, correlacional - transversal; con el objetivo de

determinar la relación entre satisfacción laboral – productividad. Se llegó a las siguientes conclusiones. i) Que existen varias diferencias entre los distintos géneros dentro de la organización pero esto no se da en las diferentes áreas. Por lo que la implementación de los proyectos que hace referencia a las políticas y normas en tratar de cultivar la productividad mediante la satisfacción de los colaboradores de la organización o empresa.

(Rodríguez, Núñez y Cequea, 2011), su trabajo de investigación *“La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, Venezuela”*. El objetivo es correlacionar las variables; así como los fundamentos teóricos e investigaciones empíricas, con la finalidad de establecer relaciones entre las variables relativas al factor humano y su impacto en la productividad. Se utilizó el modelo no experimental descriptivo, se llegó a las siguientes conclusiones: que existe implicancia y repercuten los elementos tales como clima laboral, relaciones interpersonales y la motivación con la productividad.

(Gonzales, 2010) considera, en su investigación *“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”* Universidad Central de Venezuela. Quien llegó a las siguientes conclusiones: i) Es imperante e importante jerarquizar y agrupar actividades, estandarizar y uniformizar las decisiones y aquellas vinculadas, los requerimientos del corto, mediano y largo plazo; organización de tareas, actividades y personas, motivación, comunicación, control y evaluación; y ii) desarrollar al personal y así mismo. Involucrar al personal y asignación de responsabilidades, involucra hacer que todos ellos comprendan su rol y la importante que son en la nueva organización, y el establecimiento de objetivos que lo motiven.

(D’Armas, Cequea y Chávez, 2011), manifestaron dentro de la investigación *“Satisfacción del personal y productividad laboral en la división de planta Caruachi de Edelca, Venezuela”*, tesis de investigación de tipo descriptiva. Se llegó a las siguientes conclusiones: i) Existe incidencia en la productividad como son: Satisfacción en el trabajo, Sueldos y Salarios y Motivación; mientras para la Gerencia son: Calidad, Capacidad de Repuesta, y Control. ii) Se concluye en que se ha evaluado la productividad indicando que la satisfacción personal no influye en los trabajadores, referente a la negativa en su productividad.

1.2.2 Antecedentes a nivel nacional

(Alva, 2014) realizó la investigación titulada: *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”*. Universidad Antenor Orrego. La presente investigación, tiene como propósito establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad. El autor concluye que: i) La relación entre las variables de estudio es directa demostrándose la hipótesis, la empresa no proporciona a sus empleados capacitación, retribuciones y limita su productividad por no entregar los recursos necesarios. ii) Existe un nivel moderado de satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que su trabajo no se reconoce, no se les capacita y las remuneraciones son menores a los esperado, lo que ocasiona una productividad más baja de lo esperado, no se han dado las estrategias necesarias para revertir tal situación.

(Palma, 2011) desarrolló la investigación titulada: *“Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”*, en la universidad nacional mayor de San Marcos. Lima. Tuvo como objetivo describir y comparar las características de motivación y clima laboral en el personal. Se llegó a las siguientes conclusiones: i) Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. ii) Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

(Vázquez, 2007) *“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”* Universidad Mayor de San Marcos, Lima Perú, llegó a las siguientes conclusiones: Las profesionales Enfermeras (48%); cuentan con una motivación media, representando dimensión de autonomía e identidad, resultando estas más significativas, en tanto que las dimensiones de retroalimentación, trascendencia y variedad de la tarea, tiene una característica de motivación baja. Finalmente, en las dimensiones de i) Identidad, está concatenada con lo importante de su resultado logrado en el trabajo y de aquellas posibilidades que esta situación representa para su progreso y expectativas personales y profesionales. ii) En cuanto a autonomía, se tiene en consideración, las responsabilidades con la que desarrollan

su trabajo les permite la toma de decisiones con cierta libertad producto de sus competencias. Asimismo, la posibilidad de relacionar entre el nivel de motivación y de satisfacción laboral del personal.

1.2.3 Antecedentes a nivel local

(Villegas, 2018) desarrolló la investigación titulada: *“Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red Asistencial Essalud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017”*, en la universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua. Tuvo como objetivo determinar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal. Se llegó a las siguientes conclusiones: i) Existe asociación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red Asistencial EsSalud ii) A medida que en la institución EsSalud, se incremente el clima organizacional, se logrará que los colaboradores rindan mejor, logrando así mejorar su desempeño. ii) Destaca la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para mejorar el rendimiento organizacional.

(Villegas, 2016) desarrolló la investigación titulada: *“Estrés y Desempeño laboral del Personal Administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016”*, Universidad Nacional de Moquegua. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal administrativo. Se llegó a las siguientes conclusiones: i) Existe relación directa entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo ii) A menor estrés laboral mejor es el desempeño del personal administrativo y mayor realización del trabajo.”iii) Como recomendación establecieron brindar más atención al personal administrativo de la institución para mejorar su desempeño y reducir el estrés.

(Choque, 2015) *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015”*, Universidad Nacional de Moquegua. Tuvo como objetivo determinar y analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. Se llegó a las siguientes conclusiones:

i) Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua ii) A mejor clima organizacional, a mayor recompensa, a mayor agradecimiento y apoyo; mejor es el desempeño laboral del personal administrativo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Motivación Laboral

1.3.1.1 Definición

El deseo de conocer, predecir o influir la conducta laboral de los individuos, ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación y satisfacción en el trabajo, estudios que se han realizado bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores. (Carpi, Breva, 1997)

Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. Como indica Rodríguez, (2004) La Escuela de Relaciones Humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta Escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana.

Según lo anteriormente mencionado, el problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol. (Rodríguez, 2004)

La motivación humana se detalla como *“un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos.”* (Koenes, 1996, p. 191).

De igual modo, Amorós, (2007), detalla la Motivación Laboral como *“las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.”* (p. 81).

Navarro, (2008, p. 12) al respecto nos señala: “La motivación es un término genérico que se aplica a una variada serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”

La motivación de desarrollar un trabajo por parte de los trabajadores incide en la productividad, y pasa a constituirse en una de las tareas de gerentes a encausar efectivamente aquella motivación del trabajador hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales. Navarro (2008, p. 12)

En ese contexto de conceptos, se extrae tres elementos importantes, a cerca de la motivación, y estos son: i) Esfuerzo: Individuo motivado que se dedica con empeño a su objetivo. ii) Necesidad: Referido a algún estado interno de carencia con característica de atrayente. iii) Metas organizacionales: Objetivos que la organización busca alcanzar.

1.3.1.2 Definición de motivo

Entonces, debemos entender que, el concepto de “motivo”, tiene diferentes acepciones como autores hay, para lo cual ensayaremos algunos.

Kant, (1987). Para el autor del estudio, representa aquella fuerza, fundamento o razón que consideramos inherentemente en nuestro ser, para la realización de cualquier acción que pretendamos alcanzar, sea individual o colectivamente.

Por otro lado, (Castillo, 1992, p.10) señala el siguiente concepto: “motivo es toda causa interna de orden intelectual, consciente o subconsciente, que puede activar una acción voluntaria e inducir a un comportamiento concreto en una situación social dada”

Ya en el ámbito laboral, motivo sería aquella fuerza interior que empuja a la persona a trabajar y a cuidar su tarea (Infestas, 2001) o aquella “misteriosa” cualidad que impulsa al trabajador a realizar la acción para cumplir la tarea. Es un estado interno que activa o impulsa a algo; es aquello que genera energía, dirige, encauza y resiste las acciones y el comportamiento de los trabajadores (Gamero, 2005, p.34).

1.3.1.3 Teorías de la Motivación Laboral

Dentro de las Teorías de la motivación laboral se pueden mencionar las siguientes: Modelo de la Jerarquía (Maslow, 1943); cuyo trabajo más representativo es el ícono. La Pirámide de Maslow, en esta figura propone una subdivisión de la necesidad en cinco niveles, de manera que el sujeto debe llegar a satisfacer cada nivel.

El primer nivel comprende satisfacer a la satisfacción de la necesidad primaria para subsistir como ser humano, conocidas también como necesidades fisiológicas como el de alimentarse, beber y descansar; en lo laboral se considera un salario mínimo legal y condiciones de labor mínimas.

En el segundo nivel, correspondería la necesidad de satisfacer la seguridad y protección, que, en el tema laboral sería las condiciones de seguridad laboral, (estabilidad laboral, seguro social y salario por encima del mínimo).

En el tercer nivel, se buscaría satisfacer necesidades sociales, como vinculación, cariño, amistad, etc., que, en el contexto laboral son aquellas posibilidades de interactuar con los miembros de la misma organización, relaciones laborales.

En el cuarto nivel, se buscaría satisfacer las necesidades a tomar en consideración de un estatus, que laboralmente representaría la permisión de sentimientos de logros y responsabilidades, recompensa, promoción y reconocimientos.

El quinto nivel, significa la autorrealización personalísima, que laboralmente sería la posibilidad de utilización plena de la habilidad, capacidad y sobre todo de la creatividad.

Espinoza (2009) afirma que, la idea básica de esta jerarquía y/o niveles ocupan su atención en la medida que se hayan satisfecho las necesidades inferiores de dicha pirámide.

1.3.1.4 Teorías de las necesidades

La teoría ERG de Clayton Alderfer (1969) expresa ciertas modificaciones a la Pirámide de Maslow. El mismo describe que los trabajadores deben de cubrir, lo siguiente: i) Necesidades de Existencia (E), ii) Necesidades de Relación (R) y iii) Necesidades de Desarrollo (D).

Quiros & Cabestrero, (2008) comentan lo siguiente: por una parte no es indispensable que se cubran las necesidades inferiores para que la persona pueda sentir necesidades superiores, es así que, si no se logran satisfacer estas necesidades superiores (frustración), en las personas representaría la activación de la necesidad inmediata inferior, que sirve de base y elemento motivador sustitutorio de la necesidad no satisfecha aún. (p. 35).

Estos autores refieren que esta teoría brinda una facilidad en la investigación de las necesidades del trabajador, al señalar que la conducta de este no necesariamente depende de satisfacer las necesidades superiores, ya que puede ubicarse solo en satisfacer las necesidades inferiores. Ello es conocido como un proceso de frustración-regresión (p. 36).

En la Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961) señala que, las características que identifican a los que se orientan hacia el logro, son los que buscan la responsabilidad personal y superar retos con el propósito de lograr metas y objetivos. El logro es de importancia en sí mismo y no por la recompensa que lo acompaña. En el contexto laboral, los trabajadores motivados por el logro, siempre están dispuestos a mejorar todo en su entorno, buscan maneras más eficaces para hacer un trabajo, de manejar y dominar su actividad ejecutando habilidades innovadoras para la solución de problemas.

Quiros & Cabestrero (2008) conforme a esta teoría, señalan que, el interés dinerario es diferente de la necesidad de lograr, de manera que las personas motivadas su objetivo, no trabajan solo por dinero, sino porque consideran su esfuerzo en el trabajo que coadyuva al lograr el objetivo institucional y por ende satisface una fuerza interior del individuo para seguir mejorando, y el hecho de ser reconocido en su trabajo motiva aún más su voluntad.

En la teoría de la motivación - higiene de Herzberg (1959), señala la concurrencia de una relación de factores intrínsecos respecto a la satisfacción laboral, algunos de estos son, la realización, reconoce el trabajo, responsabilidad, el progreso y desarrollo. Los mismos encuentran relación con la satisfacción.

Concluyendo, tenemos que los motivadores son factores intrínsecos e inherentes, que se vinculan de manera directa con la satisfacción en lo laboral y que pertenece en mayor parte al yo intrínseco de la persona.

1.3.1.5 Dimensiones de la Motivación Laboral

Partiendo desde la óptica de Herzberg, Hackman y Oldham (1980), proponen un modelo, en el que se establece cinco dimensiones laborales principales: variedad, en la identidad de tareas, significancia de la tarea, autonomía y retroalimentación. (Álvarez, 2003, p. 23).

Hellriegel (2004). Nos señala que las dimensiones laborales son:

Variedad de la tarea: Una dimensión central es la variedad de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.

Autonomía para la realización de la tarea: o grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias.

Identidad de tareas. Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible.

Importancia de la tarea: Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas.

Retroalimentación sobre el desempeño: se describe al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede proceder directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por gerentes, jefes de servicio y ejecutivos.

1.3.2 Variable Productividad

1.3.2.1 Definición

Sobre la variable productividad: Torres (2010, cita a Martínez, 2007) “la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios”. (p. 1).

Se da en una medición entre los recursos que se emplearon y la producción alcanzada, demostrando los principios de eficiencia y eficacia en el empleo de estos recursos, se añade también el factor tiempo y oportunidad. (Torres, 2010)

(Torres, 2010): “La relación de los elementos usados versus lo obtenido es una medida de la productividad”. (p. 1).

La definición que tradicionalmente se emplea es la comparación de lo usado en relación a lo producido, pero existen otras variable que pudieran incidir en lo obtenido como ambiente laboral, motivación, etc. (Delgado, 2016)

(Felsing, 2012) “La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y refleja que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo, en la realización de las tareas”, (p. 6)

El coeficiente entre lo producido y el uso de personal, instaura una comparación entre el ayer y hoy para mejorar hacia el futuro en el manejo de metas.

(Felsing, 2012, cita a Quesnay, 1766): “La regla de conducta fundamental es obtener el mayor bienestar con el menor gasto o fatiga”. (p.6).

Siempre va a estar en función de lo planificado versus lo producido, es decir se contempla una producción prevista pero se verifica una producción realizada, de la resta de ambas se obtiene la productividad real.

(Felsing, 2012, cita a David Ricardo): “Relacionó a la productividad con la competitividad de los países en el mercado internacional e incorporó la idea de los rendimientos decrecientes en el uso de los factores” (p.6).

La definición se presenta sobre la cantidad estimada y la cantidad final producida esta equivalencia es la que se denomina productividad pero la productividad laboral es en relación a las metas que se asigna a los trabajadores en forma individual. (Delgado, 2016)

Al exponer sobre la importancia de la productividad laboral; (Delgado, 2016), lo expone como: En una empresa, la productividad es fundamental para crecer o para aumentar la rentabilidad. Así, la productividad empresarial es el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa y crear un buen ambiente laboral. La productividad exige una buena gestión de los recursos que se poseen para conseguir que todas las labores desarrolladas dentro de la compañía, desde las que están destinadas a la fabricación o producción del servicio a las que se refieren a los métodos utilizados y a la relación interna de la compañía, sean eficientes. (p.8).

Lo relacionado con la productividad laboral está relacionado con la eficiencia, para esto la motivación al trabajador es implícita ya que este distingue hace que se identifique con la empresa y la incorpore como entidad propia, esto se apoya en una correcta gestión del talento humano, en el desarrollo de las capacidades laborales, asimismo visualizar donde está el cuello de botella en la productividad para solucionarlo adecuadamente, con la mira puesta en el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como la sumatoria de estos para el aumento de la productividad laboral. (Delgado, 2016)

Sobre la Fórmula de la productividad; (Delgado, 2016), indica que: $\text{Productividad} = \frac{\text{productos}}{\text{insumos}}$ (dentro de un periodo de tiempo considerando la calidad) La fórmula señala que se puede mejorar la productividad: i) Aumentando los productos con los mismos insumos ii) Disminuyendo los insumos, pero manteniendo los mismos productos, ó iii) aumentando los productos y disminuyendo los insumos para cambiar favorablemente la relación. (p. 1).

Las organizaciones emplean distintos insumos como son el trabajo, los recursos y el capital. El éxito de la productividad se da en el adecuado trabajo de conocimientos y administración de los recursos humanos de la entidad ya que ellos son la base de la misma, a

mejores recursos humanos mejor productividad laboral. (Delgado, 2016)

1.3.2.2 Medición de la Productividad

La “Medición de la productividad” según (Delgado, 2016); “lo detalla cómo: La forma típica de medir la productividad es el coeficiente entre el número de unidades de producción (autos, refrigeradores, computadoras, etc.) y el número de empleados que aparecen en la nómina (u horas de empleados asistenciales trabajadas pagadas). Esto mide el nivel competitivo de una compañía o de servicio. Este coeficiente nos permite además identificar la localización de cualquier deficiencia en la productividad de los empleados y sus causas.

Dado que sumada a la relación entre producción y empleo total de personal de oficina, generalmente también podemos medir el coeficiente entre la producción total y la dotación de empleados asistenciales. (Delgado, 2016, p.12).

Esta medición en algunas instituciones públicas es subjetiva en razón que es difícil su medición, entonces se emplean las metas, la gerencia por resultados por áreas, asignación de tareas específicas, asignaciones de responsabilidad específicas para poder medir con efectividad la producción laboral, lamentablemente muchas entidades públicas se mantienen bajo regímenes obsoletos de gerenciamiento de tal manera que resulta imposible de medir la productividad laboral lo que ocasiona que el empleado entre en un ritmo de rutina e ineficiencia para perjuicio de los usuarios. (Delgado, 2016, p.12).

En el Desarrollo de la productividad laboral, se explica cómo: La Utilización de las mejoras prácticas locales e internacionales para la gestión del talento humano. Actualmente contamos con muchos procesos a cargo y requerimos herramientas de gestión, las que son continuamente perfeccionadas y los profesionales interesados deben estar atentos para elegir las mejores. Como ejemplo, sabemos que debemos incorporar a colaboradores con el talento, valores y comportamiento adecuado, atraer y retener al mejor talento disponible; lograr un índice de satisfacción laboral adecuado; compensar de manera fija y variable de acuerdo al mercado y consistencia interna; estimular la iniciativa y emprendimiento de cada colaborador; liderar planes de sucesión para lograr la continuidad de los negocios, negociar pliegos de reclamos donde todos ganen. (Delgado, 2016, p.4)

1.3.2.3 Capacitación y Productividad

La capacitación es un elemento importante para el desarrollo de la productividad laboral, el perfeccionamiento de los recursos humanos aumenta el valor de la empresa, la planificación del bienestar laboral incide mucho en la motivación, la retribución por metas cumplidas es otra opción, en las entidades públicas no se pueden dar compensaciones económicas por que las planillas de pago son únicas, pero si se emplea la capacitación y bienestar dará un buen resultado, el manejo prolijo de todas estas alternativas estimula al trabajador. (Servitje, 2006, p. 10)

En relación a la capacitación y productividad; (Rico, 2014); lo describe en la medida que: Si bien la productividad es lo que le da a las empresas la oportunidad de seguir en este mundo tan competitivo y demandante la capacitación es un arma necesaria para lograrlo y sacar el mayor provecho a todas las habilidades de los trabajadores como lo menciona Servitje: Entre los factores que más contribuyen la productividad se cuentan la investigación y el desarrollo tecnológico, la mejor organización de los procesos productivos y el desarrollo de las habilidades físicas y mentales de la fuerza de trabajo por medio de la capacitación y el adiestramiento. (Servitje, 2006, p. 10).

(Servitje, 2006) El plan de capacitación debe estar centrado en las necesidades de la entidad para que sea productivo y evitar el gasto en temas inútiles que no sirvan a la entidad, la finalidad es desarrollar o mejorar las habilidades laborales de los trabajadores y su correspondiente motivación, la capacitación es para todos los niveles, en esta época de globalización se debe estar actualizado en las nuevas herramientas de gestión, tecnológicas y de recursos humanos, esta capacitación no debe ser tediosa sino más bien interactiva, practica, visualmente atractiva, corta y precisa que influya sobre el trabajador y no lo agote o lo estrese y dándole a entender que es parte de un incentivo por ser buen trabajador.

1.3.2.4 Teorías de la Productividad Laboral

Dentro de las Teorías de la productividad laboral se pueden señalar las siguientes: Rico (2014) indica las siguientes teorías, la teoría de la producción: “Comprende las leyes que explican el comportamiento de la unidad de producción o empresa y su manifestación en el mercado, la oferta” (Rico, 2014, p. 11).

Conjunto de normas que regulan las actitudes de los trabajadores en la empresa en relación a su producción y como esta capta los mercados o satisface a los usuarios.

La Teoría de la productividad marginal; según esta teoría, la participación de los factores productivos y la renta nacional, están condicionados por el valor de la productividad marginal de los mismos. Los principios que rigen la teoría de la productividad marginal tienen su apoyo en dos nociones esenciales que son el de productividad marginal y el de imputación. El primero describe el aumento del producto debido a la última unidad aplicada a un factor (Rico, 2014, p. 11).

La importancia necesaria está otorgada a la categorización que se le atribuye a cada factor que incide en la producción y a lo desarrollado por cada trabajador. Rico (2014)

La Teoría económica; estudia la economía de la escasez, en la que los deseos insatisfechos de los bienes producidos por la economía llevan hasta los límites algunos de sus recursos, dejando deseos insatisfechos. Se propone determinar las uniformidades de la actividad económica del hombre considerado en abstracto de una sociedad hipotética, como aquella en la que la concurrencia fuese perfectamente libre y en que los hombres fueran guiados exclusivamente por su interés personal (Rico, 2014, p. 11).

Cada variación no necesariamente es igual y no se debe suponer que son influenciados por factores iguales, en general hay similitud en los altos y las bajas como para emplear un diseño de análisis común para ambos.

1.3.2.5 Dimensiones de Productividad Laboral

Según Rodríguez y Bottini (2010; p.32), las dimensiones de productividad laboral son:

Competencias: “Características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos (comportamientos observables) responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización” (Rodríguez y Bottini, 2010, p. 32).

(Nagusia, 2007). Ser competente en un ámbito o actividad significa, desde este enfoque, ser capaz de activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas relacionados con dicho ámbito.

(MINEDU, 2017) entiende por competencia como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético.

Ser competente supone comprender la situación que se debe afrontar y evaluar las posibilidades que se tiene para resolverla. Esto significa identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito, para luego tomar decisiones; y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada. (p. 36).

Trabajo en equipo y cohesión: “Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32).

El trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común. (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32).

Cultura Organizacional: “Fenómeno de dimensión psicosocial presente en la organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, políticas y estrategia) y su estructura. Incide en los individuos y en los grupos, y está directamente relacionada con los resultados de la organización” (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32).

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos (Díaz, 2009).

Liderazgo: “Fenómeno de dimensiones psicosociales que incide sobre los individuos y los grupos. Está determinado por la cultura de la organización e incide directamente en sus resultados” (Rodríguez y Bottini, 2010; p. 32).

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Chiavenato (2008, p. 215)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

P.E.1. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto?

P.E.2. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto?

P.E.3. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto?

P.E.4. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto?

1.5 Justificación del estudio

La investigación ofreció aportes a nivel teórico, ya que la importancia de esta investigación, dado los resultados aportaran al conocimiento, ya reafirma la teoría ya establecida dentro del campo de la administración, con los resultados de este trabajo se abre camino para aportar en beneficio de la gestión de la entidad, en beneficio de sus trabajadores y de sus usuarios.

A nivel práctico, porque a partir de los resultados se plantearán sugerencias como base para diferentes instituciones que deseen mantener una buena motivación y por ende obtener buenos resultados referentes en la productividad que analizó la relación motivación laboral y la productividad laboral, así como también para otras investigaciones que surjan de la misma naturaleza.

A nivel metodológico, tratar de ver o sugerir una nueva estrategia en el campo de estudio aportando conocimiento válido.

Es por ello que se considera la elección de un tipo de estudio, con un diseño determinado se aplicó instrumentos y técnicas determinadas para la recolección de datos, los procedimientos que metodológicamente son requeridos para tener los resultados apropiados.

1.6 Hipótesis:

1.6.1 Hipótesis general

H01: No existe relación directa y significativa entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018.

Hi1: Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- Hi1 Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
- Hi2 Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
- Hi3 Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
- Hi4 Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

- O.E.1.** Determinar la relación entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
- O.E.2.** Determinar la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

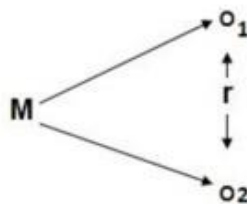
- O.E.3.** Determinar la relación entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
- O.E.4.** Determinar la relación entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño

El diseño de la investigación, es no experimental; para el presente estudio se seleccionó el diseño transversal - Correlacional, puesto que implica recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et. al., 2010, p. 151).

El diseño Correlacional es interpretado por:



Dónde:

M = Muestra

O1 =Variable Motivación laboral O2

=Variable Productividad

r= Posible Relación

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variable 1: Motivación laboral

Conformado por las dimensiones siguientes:

- Variedad de la tarea
- Autonomía para la realización de la tarea
- Identidad de tareas
- Importancia de las tareas
- Retroalimentación sobre el desempeño

2.2.2. Variable 2: Productividad

Conformado por las dimensiones siguientes:

- Competencias
- Trabajo en equipo y Cohesión
- Cultura Organizacional
- Liderazgo

2.2.3. Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Motivación Laboral (Variable 1)	Amorós (2007)	Se evalúa la			
	define la Motivación Laboral como las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual (p. 81).	variable Motivación Laboral a través de las dimensiones tales como Variedad, Autonomía, Identidad, Transcendencia y Desempeño Hellriegel (2004)	Variedad de la tarea	Grado de variedad de tarea	Ordinal
			Autonomía para la realización de la tarea	Grado de autonomía para la realización de la tarea	
			Identidad de tareas	Grado de Identidad en la tarea	
		Importancia de las tareas	Nivel de importancia de la tarea		
			Retroalimentación sobre el desempeño	Grado de retroalimentación sobre su desempeño.	

	Felsingher (2012) La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el	Se evalúa la variable Productividad en las dimensiones Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura	Competencias Trabajo en equipo y Cohesión	- Aptitudes - Rasgos de personalidad - Conocimiento s - Unidad - Bien común	
Productividad (Variable 2)	proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como competencias, trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y liderazgo, en la realización de las tareas (p. 6)	Organizacional y Liderazgo. Rodríguez y Bottini (2010, p. 32)	Cultura Organizacional Liderazgo	- Creencias y valores - Visión y misión - Políticas - Influencia - Aceptación - Convocatoria	Ordinal

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población: Según Hernández, et al. (2010): "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 174).

La población, objeto de estudio, estuvo constituida por 120 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018.

Distribución de la población de estudio

Gerencias	Nº	%
- Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial	60	50.00
- Sub Gerencia de Planeamiento, Control Urbano y Acondicionamiento Territorial	20	16.67
- Sub Gerencia de Transportes y Seguridad Vial	34	28.33
- Sub Gerencia de Gestión del Medio Ambiente	06	5.00
TOTAL	120	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal – GDUAAT de la MPMN – 2018.

2.3.2. Muestra:

Para Hernández et al. (2010). "Sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de la población."

La muestra en la presente investigación fue determinada a 95% nivel de confianza y 5% de margen de error, utilizando la formula siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2}$$

n= Tamaño de la muestra	n=	?
Z = Nivel de Confianza (1-5)	Z=	1.96
N = Población	N=	120
P = Posibilidad de éxito = 50%	P=	0.5
Q = Posibilidad de error = 50%	Q=	0.5
E = Error muestral (1-10)	E=	0.05

La muestra en la presente investigación fue de 92 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018; de acuerdo al siguiente detalle:

Distribución de la muestra de estudio

Gerencias	Nº	%
- Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial	46	50.00
- Sub Gerencia de Planeamiento, Control Urbano y Acondicionamiento Territorial	15	16.67
- Sub Gerencia de Transportes y Seguridad Vial	26	28.33
- Sub Gerencia de Gestión del Medio Ambiente	5	5.00
TOTAL	92	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal – GDUAAAT de la MPMN – 2018.

2.3.3. Muestreo:

El muestreo es probabilístico. Aleatorio estratificado

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas:

Según Sabino (2009) “Conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos”. (p.149).

Para acopiar los datos de las variables de estudio; se utilizó una encuesta esto permitió conocer sobre la motivación laboral y productividad laboral y sus respectivas dimensiones.

2.4.2. Instrumentos:

El proceso de recopilación de los datos se realizó mediante la aplicación de dos instrumentos de recojo de datos:

Cuestionario para motivación laboral:

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario para motivación laboral

Autor(es): Adaptada de las dimensiones de Hellriegel, (2004)

Procedencia: México, International Thomson Editores, 2004

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: Entre 10 y 15 minutos, aproximadamente.

Significación: Niveles de motivación laboral

Variable a medir: Motivación laboral.

Estructura:

La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 05 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable Motivación laboral.

Categorización de la variable y sus dimensiones:

Variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Valoración	Rango	Índices
Motivación laboral.	20	100	Bajo	20 - 47	
			Regular	48 - 74	
			Alto	75 - 101	
Dimensión	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Valoración	Rango	
Variedad de la tarea	4	20	Bajo	4 - 9	
			Regular	10 - 15	
			Alto	16 - 21	
Autonomía para la realización de la tarea	4	20	Bajo	4 - 9	1.- Nunca
			Regular	10 - 15	2.- Casi nunca
			Alto	16 - 21	3.- A veces
Identidad de tareas	4	20	Bajo	4 - 9	4.- Casi siempre
			Regular	10 - 15	5.- Siempre
			Alto	16 - 21	
Importancia de las tareas	4	20	Regular	4 - 9	
			Alto	10 - 15	
			Bajo	16 - 21	
Retroalimentación sobre el desempeño	4	20	Regular	10 - 15	
			Alto	16 - 21	

Cuestionario para productividad laboral:

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario para productividad laboral.

Autor(es): Adaptada de Rodríguez y Bottini (2010)

Procedencia: México, 2010.

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: Entre 10 y 15 minutos, aproximadamente.

Significación: Niveles de productividad laboral.

Variable a medir: Productividad.

Estructura:

La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable productividad.

Categorización de la variable y sus dimensiones:

Variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Valoración	Rango	Índices
Productividad.	20	100	Bajo	20 - 47	
			Regular	48 - 74	
			Alto	75 - 101	
Dimensión	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Valoración	Rango	
Competencias	5	20	Bajo	5 - 12	
			Regular	13 - 19	1.- Nunca
			Alto	20 - 26	2.- Casi nunca
Trabajo en equipo y Cohesión	5	20	Alto	20 - 26	3.- A veces
			Regular	13 - 19	4.- Casi siempre
			Bajo	5 - 12	5.- Siempre
Cultura Organizacional	5	20	Regular	5 - 12	
			Alto	13 - 19	
			Bajo	20 - 26	
Liderazgo	5	20	Regular	5 - 12	
			Alto	13 - 19	
			Bajo	20 - 26	

2.4.3. Validez y confiabilidad

2.4.3.1 Validez

Para la validez de criterio de los instrumentos fue realizada mediante el juicio de expertos, que considerando las características de los sujetos en estudio y que los instrumentos a emplear requieren superar y cumplir una serie de requisitos, dentro de los cuales se encuentra el proceso de validez, sometió al criterio del juicio de expertos, quienes validaron el contenido de los cuestionarios para

motivación laboral y productividad laboral determinando que eran aptos para ser aplicados.

Para la confiabilidad la prueba piloto a un grupo para la fiabilidad de los cuestionarios para motivación laboral y productividad laboral, que fue aplicado a una institución del sector público, a un grupo de 10 sujetos; y poder determinar el coeficiente de confiabilidad “Alfa de Cronbach”.

La fórmula referencial es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

S_i^2 : Sumadora de varianza de los Items

S_T^2 : Varianza de la suma de los items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de Ítems

Cuestionario para motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

Cuestionario para productividad laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	20

George y Mallery (2003) proponen las siguientes escalas para valorar el coeficiente de “Alfa de Cronbach”.

ESCALA	CATEGORÍA
0,00	: confiabilidad Nula.
0,51 a 0,60	: Confiabilidad Inaceptable
0,61 a 0,70	: Confiabilidad Cuestionable
0,71 a 0,80	: Confiabilidad Aceptable
0,81 a 0,90	: Confiabilidad Buena
0.91 a 0.99	: Confiabilidad Excelente
1.00	: Confiabilidad Perfecta

Aplicado el estadístico de fiabilidad se obtuvo 0,845 en el instrumento cuestionario para motivación laboral y 0.881 para el cuestionario para productividad, se deduce que los instrumentos tienen una confiabilidad buena.

2.5. Método de análisis de la información

En cuanto a los métodos a utilizar en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones”.

Para el análisis de los datos se realizó las siguientes tareas:

- Se revisó los datos, examinando cada uno de los cuestionarios a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.
- Se codificó las respuestas de los cuestionarios en orden correlativo de cada una.
- En el procesamiento de los datos se realizó mediante el empleo del software estadístico SPSS Vs 21 y Excel
- Se elaboró cuadros de frecuencia de una y doble entrada, gráficos; se calculó las medidas descriptivas según el tipo de variable
- Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación lineal de Pearson para la relación de las variables.

La fórmula es la siguiente:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó la r correlación lineal Pearson
- Se elaboró las conclusiones y recomendaciones de acuerdo y teniendo en cuenta los objetivos, hipótesis y resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999). Para la presente investigación, se trabajará con los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018, se debe precisar que se respetará primero sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza laboral e institucional.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados obtenidos:

3.1.1 Resultados Descriptivos.

Presentamos los resultados de la investigación titulada:

“Motivación Laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018”

Tabla 1 Niveles de motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	4,3
Regular	58	63,0
Alta	30	32,6
Total	92	100,0%

Fuente: Cuestionario para *Motivación Laboral*

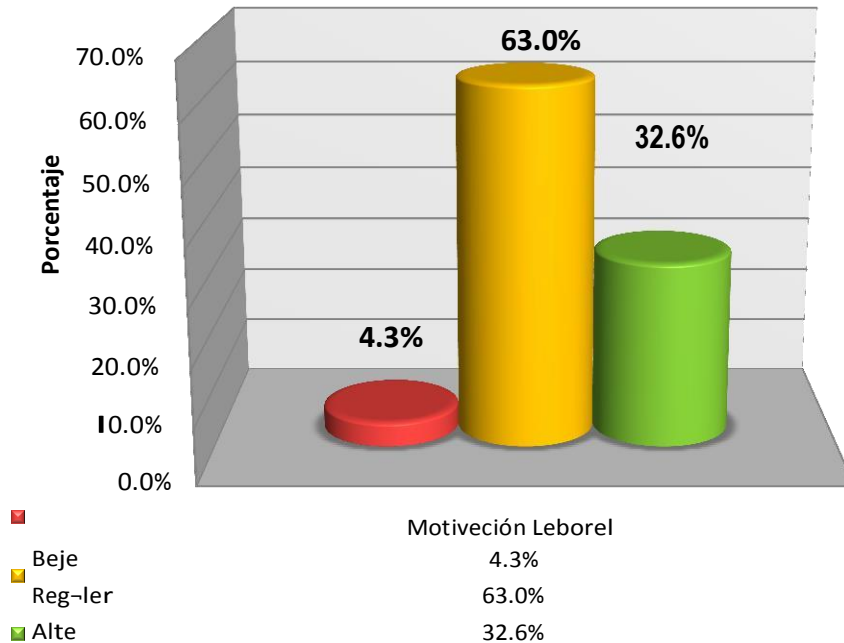


Figura 1 Niveles de motivación laboral

Fuente: Cuestionario para Motivación Laboral

Mediante la Tabla 1 del 100% de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 63% se ubicó en el nivel regular en motivación laboral y el 32,6% se ubicó en un nivel alta y solo el 4,3% se ubicó en un nivel baja, por lo que se infiere que los trabajadores; perciben los aspectos de Variedad de la tarea, Autonomía para la realización de la tarea, identidad de tareas, importancia de las tareas y retroalimentación sobre el desempeño; se desarrollan regularmente en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial.

Tabla 2 Niveles por dimensiones para motivación laboral

Nivel por dimensiones para motivación laboral	Dimensiones									
	Variedad de la tarea		Autonomía para la realización de la tarea		Identidad de tareas		Importancia de las tareas		Retroalimentación sobre el desempeño	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	7	7,6	4	4,3	8	8,7	4	4,3	6	6,5
Regular	52	56,5	69	75,0	57	62,0	56	60,9	68	73,9
Alta	33	35,9	19	20,7	27	29,3	32	34,8	18	19,6
Total	92	100,0%	92	100,0%	92	100,0%	92	100,0%	92	100,0%

Fuente: Cuestionario para motivación laboral

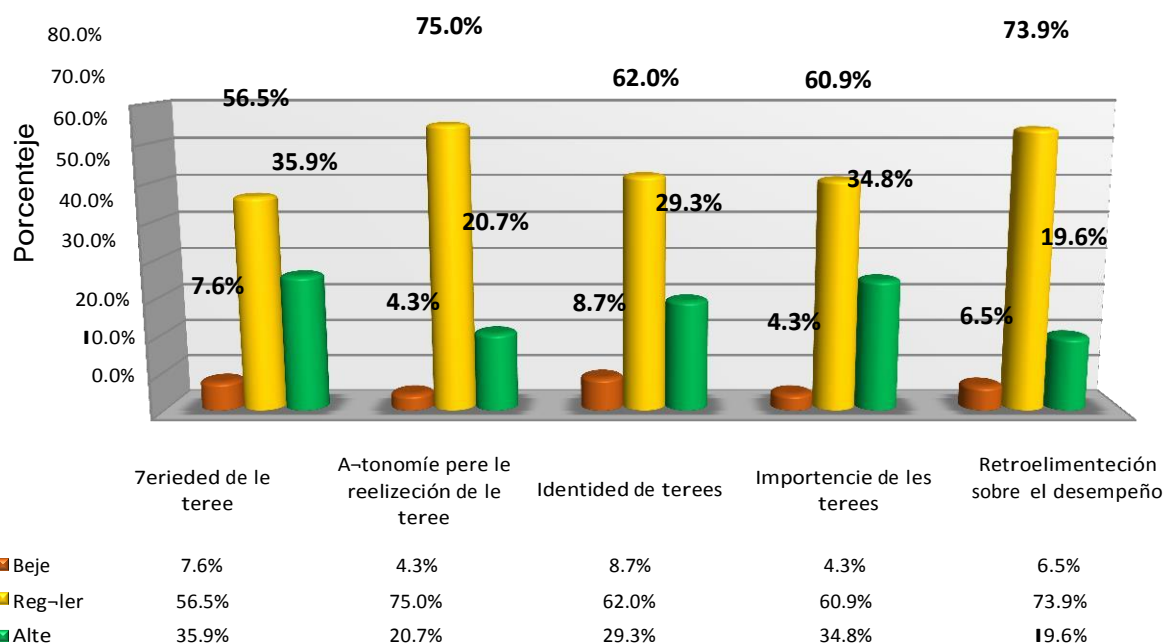


Figura 2 Niveles por dimensiones para motivación laboral

Fuente: Cuestionario para motivación laboral

En las dimensiones para motivación laboral; el 56,5% se ubicó en el nivel regular en la dimensión Variedad de la tarea, el 75% se ubicó en un nivel regular en la dimensión autonomía para la realización de la tarea; el 62% se ubicó en un nivel regular en la dimensión identidad de tareas; el 60.9% se ubicó en un nivel regular en la dimensión importancia de la tarea; y por último el 73,9% se ubicó en un nivel regular en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño; indicadores que se ubican en el nivel regular en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Tabla 3 Niveles de productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	7	7,6
Regular	79	85,9
Alta	6	6,5
Total	92	100,0%

Fuente: Cuestionario para productividad laboral

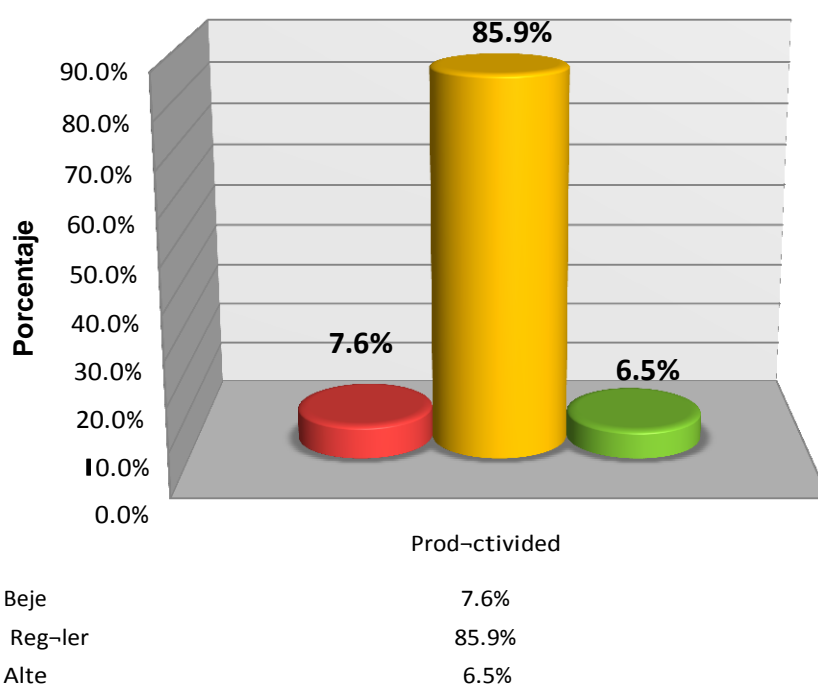


Figura 3 Niveles de productividad

Fuente: Cuestionario para productividad laboral

Mediante la Tabla 3 del 100% de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 85.9% se ubicó en el nivel regular en productividad laboral, el 7,6% se ubicó en un nivel baja y solo el 6.5% se ubicó en un nivel alta, por lo que se infiere que los trabajadores perciben los aspectos de Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo; se desarrollan regularmente en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial.

Tabla 4 Niveles por dimensiones para productividad

Nivel por dimensiones para productividad	Dimensiones							
	Competencias		Trabajo en equipo y Cohesión		Cultura Organizacional		Liderazgo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	8	8,7	20	21,7	6	6,5	9	9,8
Regular	75	81,5	72	78,3	69	75,0	76	82,6
Alta	9	9,8	0	0,0	17	18,5	7	7,6
Total	92	100,0%	92	100,0%	92	100,0%	92	100,0%

Fuente: Cuestionario para productividad laboral

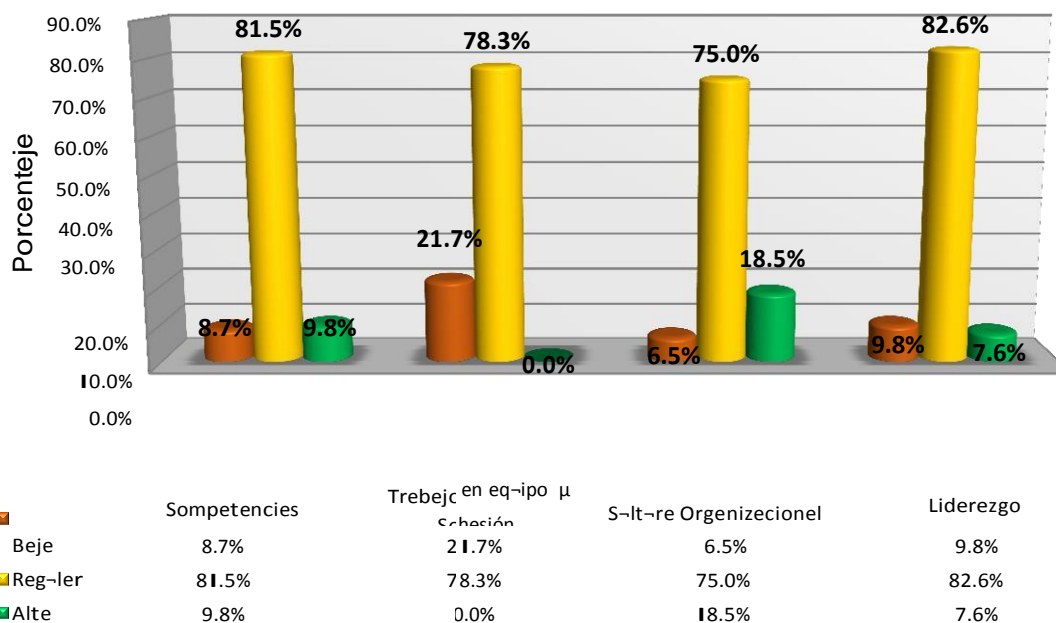


Figura 4 Niveles por dimensiones para productividad

Fuente: Cuestionario para productividad laboral

En las dimensiones para productividad laboral; el 81,5% se ubicó en el nivel regular en la dimensión competencias, el 78,3% se ubicó en un nivel regular en la dimensión trabajo en equipo y cohesión; el 75% se ubicó en un nivel regular en la dimensión cultura organizacional; y por último el 82,6% se ubicó en un nivel regular en la dimensión liderazgo; indicadores que se ubican en el nivel regular en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

3.1.2 Prueba de normalidad.

Para conocer el comportamiento de los datos y determinar si son paramétrico o no paramétricos la distribución de las variables motivación laboral y productividad.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión

Si P-valor < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Nivel de Significancia

Trabajaremos con un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

Tabla 5 Prueba de normalidad para la variable motivación laboral

	Motivación laboral
N	92
Z de Kolmogorov-Smirnov	1,168
Sig. asintót. (bilateral)	0,131

Fuente: Cuestionario para Motivación laboral

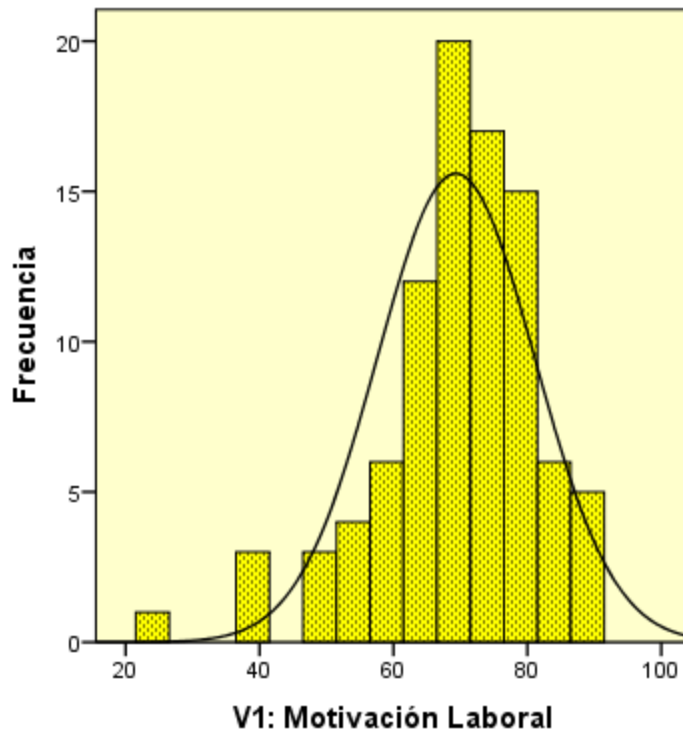


Figura 5. Distribución normal para motivación laboral
Fuente: Cuestionario para motivación laboral

Según los datos en la tabla 5 no rechazamos la hipótesis nula y queda confirmada, según el test de Kolmogorov-Smirnov presenta un nivel de significación ($P = 0.131$); la distribución es normal sin embargo, para una mejor visualización de los datos, es necesario demostrar a través de la gráfica de distribución normal para la variable en estudio, que demuestra la curva normal en el histograma (figura 5), de la variable motivación laboral.

Tabla 6 Prueba de normalidad para la variable productividad Productividad

N	92
Z de Kolmogorov-Smirnov	1,220
Sig. asintót. (bilateral)	0,102

Fuente: Cuestionario para productividad laboral

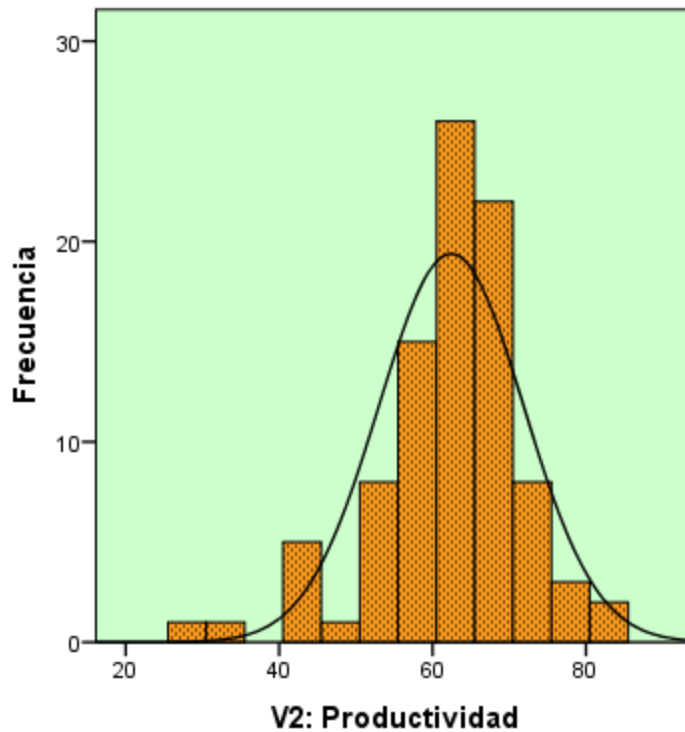


Figura 6. Distribución normal para productividad
Fuente: Cuestionario para productividad laboral

Según los datos en la tabla 6 no rechazamos la hipótesis nula y queda confirmada, según el test de Kolmogorov-Smirnov presenta un nivel de nivel de significación ($P = 0.102$); la distribución es normal sin embargo, para una mejor visualización de los datos, es necesario demostrar a través de la gráfica de distribución normal para la variable en estudio, que demuestra la curva normal en el histograma (figura 6), de la variable productividad.

Se confirma la distribución normal de las variables motivación laboral y productividad debido a que las curvas de las campanas Gaussianas son simétricas. Razón por la cual, elegimos un estadístico Paramétrico, la misma que correspondió a la prueba r de Pearson.

3.1.3 Contrastación de Hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se tomara los Valores de los niveles de correlación propuesto por Hernández et al. (2010, p.312) de acuerdo a lo siguiente:

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

▼ -1.00	=	correlación negativa perfecta.
▼ -0.90	=	correlación negativa muy fuerte.
▼ -0.75	=	correlación negativa considerable.
▼ -0.50	=	correlación negativa media.
▼ -0.25	=	correlación negativa débil.
▼ -0.10	=	correlación negativa muy débil.
▼ 0.00	=	No existe correlación alguna entre variables.
▼ +0.10	=	correlación positiva muy débil.
▼ +0.25	=	correlación positiva débil.
▼ +0.50	=	correlación positiva media.
▼ +0.75	=	correlación positiva considerable.
▼ +0.90	=	correlación positiva muy fuerte.
▼ +1.00	=	correlación positiva perfecta.

Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a +1.00

Fuente: Hernández et al. (2010, p.312).

a) Planteamiento de hipótesis

Contrastación de hipótesis específica 1:

H01: No existe relación directa y significativa entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Hi1: Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Tabla 7. Correlación de motivación laboral y competencias

		Motivación laboral	Competencias
Motivación laboral	Correlación de	1	,749 **
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N		,000
		92	92
Competencias	Correlación de	,749 **	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

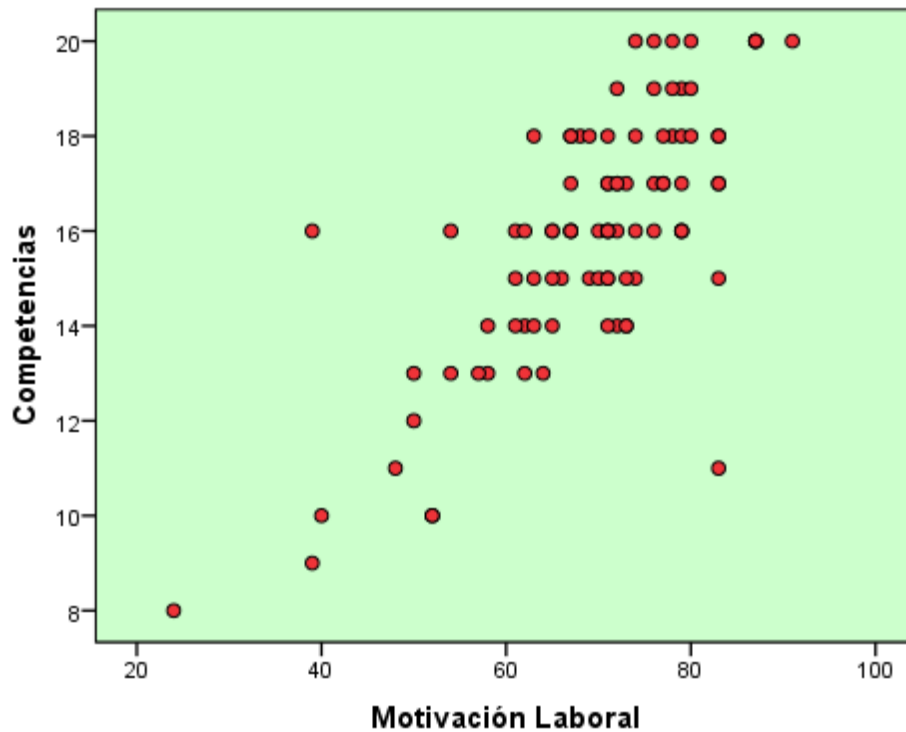


Figura 7. Dispersión motivación laboral y competencias
 Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Se observa que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.749, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 74.9% de motivación laboral está asociado a competencias de la variable productividad; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 2:

- **H02:** No existe relación directa y significativa entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto

- **Hi2:** Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto

Tabla 8. Correlación de motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión

		Motivación Laboral	Trabajo en equipo y Cohesión
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Trabajo en equipo y Cohesión	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

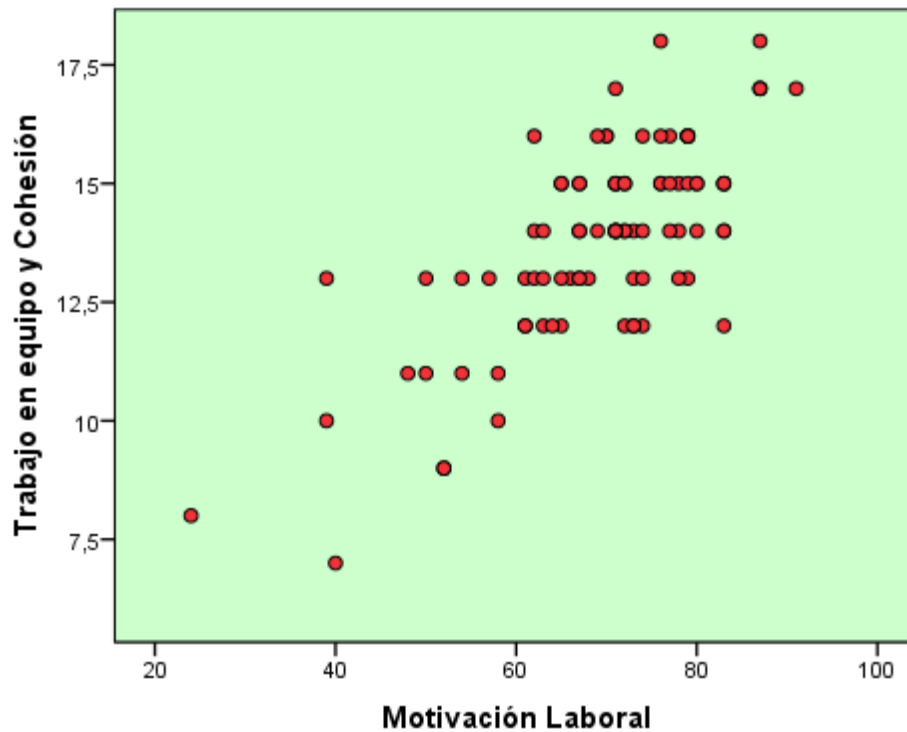


Figura 8 *Dispersión motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión*
 Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Se evidencia que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.735, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 73.5% de motivación laboral está asociado a trabajo en equipo - cohesión de la variable productividad; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 3:

H03: No existe relación directa y significativa entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Hi3: Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Tabla 9. Correlación de motivación laboral y cultura organizacional

		Motivación Laboral	Cultura Organizacional
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,894 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	,894 **	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

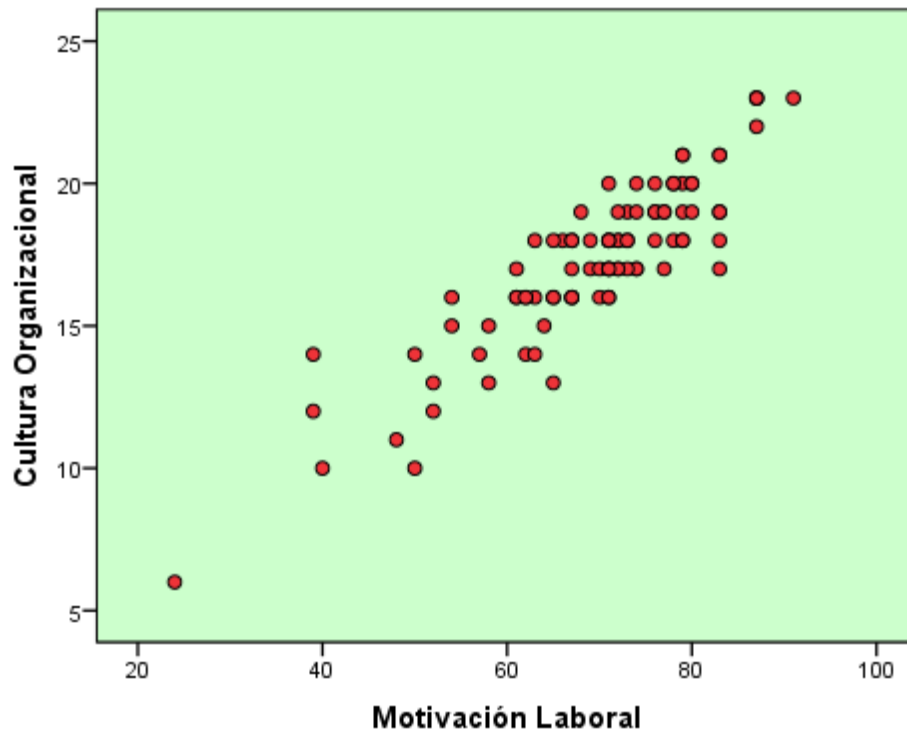


Figura 9 *Dispersión motivación laboral y cultura organizacional*

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Se constata que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.894, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 89.4% de motivación laboral está asociado a cultura organizacional de la variable productividad; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 4:

H04: No existe relación directa y significativa entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Hi4: Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Tabla 10. Correlación de motivación laboral y liderazgo

	Motivación Laboral	Liderazgo
Motivación Laboral	1	,816 ^{**}
Correlación de Pearson		,000
Sig. (bilateral)	92	92
N	,816 ^{**}	1
Liderazgo	,000	
Correlación de Pearson	92	92

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

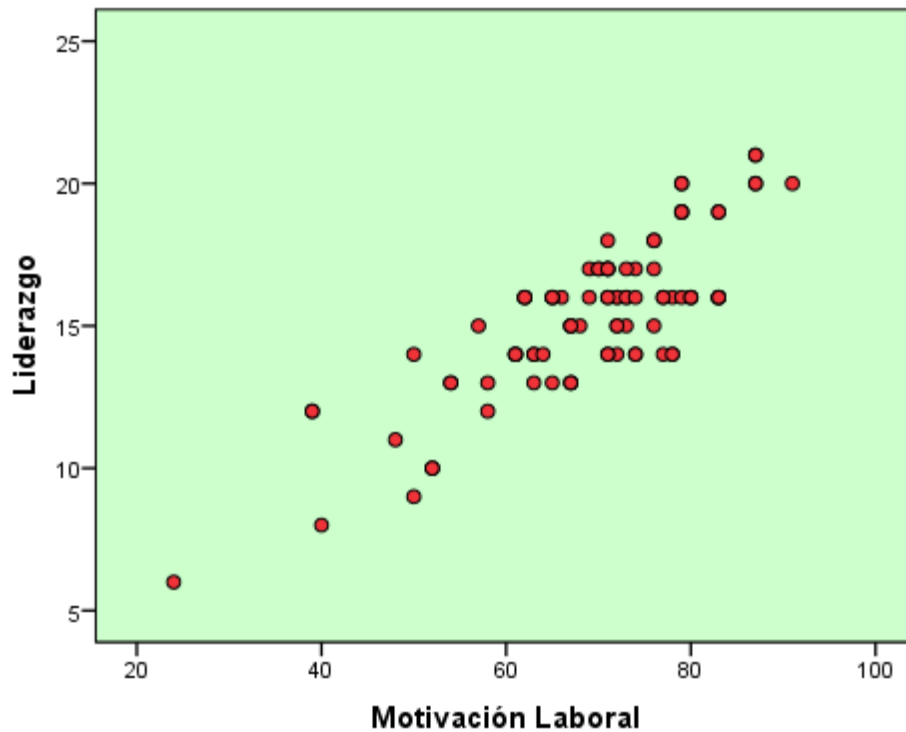


Figura 10 *Dispersión motivación laboral y liderazgo*

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Se infiere que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.816, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 81.6% de motivación laboral está asociado a liderazgo de la variable productividad; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis general:

H0: No existe relación directa y significativa entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018

Hi: Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018

Tabla 11. Correlación de motivación laboral y productividad

		Motivación Laboral	Productividad
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,883 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Productividad	Correlación de Pearson	,883 **	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

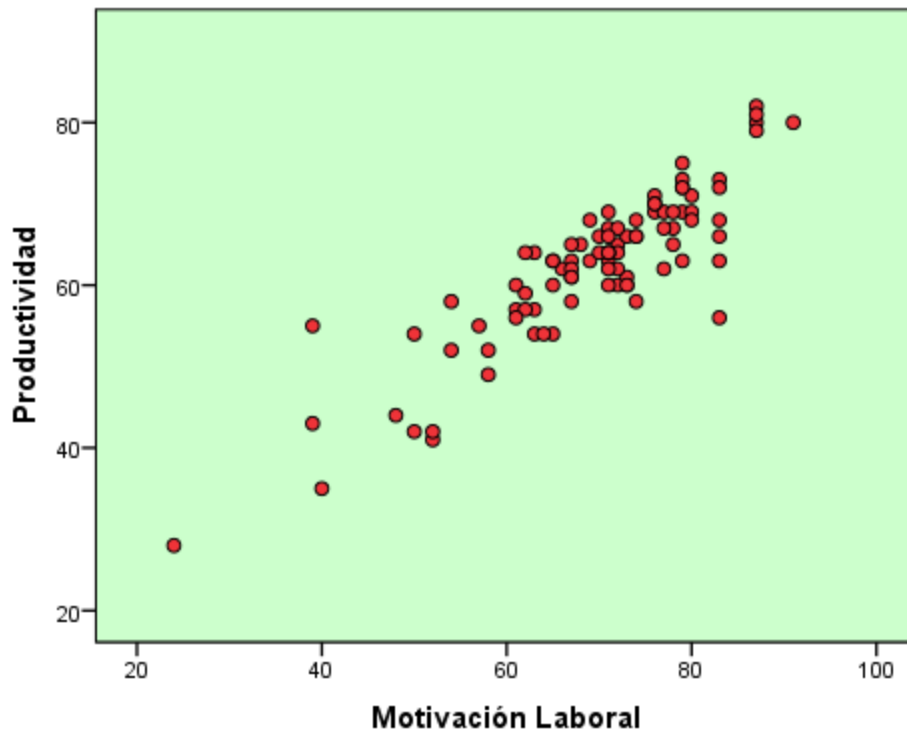


Figura 11 *Dispersión motivación laboral y productividad*
 Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

En la tabla 11 se observa que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.883, existe correlación positiva considerable entre las variable motivación laboral y productividad, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo (Figura 11) es decir niveles elevados de motivación laboral se corresponden con niveles elevados de productividad, o también niveles bajos de motivación laboral se corresponden con niveles bajos de productividad, aceptando la hipótesis de estudio.

IV. DISCUSIÓN

Uno de los pilares trascendentales de cada organización son sus trabajadores. Si los empleados no trabajan bien, es posible que la empresa tampoco, por ello es muy importante la motivación laboral.

La motivación se genera dentro de la organización, trata de que los trabajadores se sientan importantes y productivos en su lugar de trabajo en el que se desempeñan, que aumente su motivación. De ahí la importancia de cuidar el ambiente del lugar de trabajo, para que aquellos trabajadores que generan esa motivación interna puedan contagiársela al resto del personal que trabaja en ella.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, al examinar la tabla 1 del 100% de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 63% se ubicó en el nivel regular en motivación laboral y el 32,6% se ubicó en un nivel alta siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo (Gonzales, 2010) ello conlleva a desarrollar al personal y así mismo. Involucrar al personal y asignación de responsabilidades, implica hacer que todos ellos comprendan su rol y la importante que son en la nueva organización, y el establecimiento de objetivos que lo motiven.

Al examinar la tabla 3, se visualiza los niveles de productividad del 100% de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 85.9% se ubicó en el nivel regular en productividad laboral, el 7,6% se ubicó en un nivel baja, siendo lo demás de menor recuento y asimismo en relación a (Rodríguez, Núñez y Cequea, 2011) ha determinado que existe implicancia y repercuten los elementos tales como clima laboral, relaciones interpersonales y la motivación con la productividad.

Se observa en la tabla 7 que los datos corresponde a 92 de trabajadores; la Correlación de Pearson es igual a 0.843, correlación de Pearson es igual a 0.749, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 74.9% de motivación laboral está asociado a competencias de la variable productividad; además (Vázquez, 2007) los resultados donde se evidencia que en la autonomía, se tiene en consideración, las responsabilidades con la que desarrollan su trabajo les permite la toma de decisiones con cierta libertad producto de sus competencias

La dimensión Trabajo en equipo y Cohesión de las productividad que se relaciona con el motivación laboral, en la tabla 8 se observa; la Correlación de Pearson es igual a 0.735, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 73.5% de motivación laboral está asociado a trabajo en equipo - cohesión de la variable productividad; resultados similares a los estudios de (Gonzales, 2010) en su estudio llego a la conclusión al plantear desarrollar al personal y así mismo. Involucrar al personal y asignación de responsabilidades, implica hacer que todos ellos comprendan su rol y la importante que son en la nueva organización, y el establecimiento de objetivos que lo motiven.

En verificación de la tabla N° 9, se observa la Correlación de motivación laboral y cultura organizacional el coeficiente de Pearson es igual a 0.894, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 89.4% de motivación laboral está asociado a cultura organizacional de la variable productividad y asimismo Villagómez (2012), en su estudio llego a la conclusión que la implementación de los proyectos que hace referencia a las políticas y normas en tratar de cultivar la productividad mediante la satisfacción de los colaboradores de la organización o empresa.

En la tabla N° 10, se constata la Correlación de motivación laboral y liderazgo de la variable productividad el coeficiente de Pearson es igual a .816, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 81.6% de motivación laboral está asociado a liderazgo de la variable productividad; y asimismo (Palma, 2011) en su estudio llego a la conclusión que resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

En el presente tabla 11 se observa que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.883, existe correlación positiva considerable entre las variable motivación laboral y productividad, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo; además (Montalvo, 2011), en estudios similares llego a la conclusión que existe un nivel moderado de satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que su trabajo no se reconoce, no se les capacita y las remuneraciones son menores a los esperado, lo que ocasiona una productividad más baja de lo esperado, no se han dado las estrategias necesarias para revertir tal situación.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha establecido la correlación entre motivación laboral y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.883, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.
2. Se ha identificado la correlación entre motivación laboral y competencias en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.749, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa y significativa.
3. Se ha caracterizado que la correlación entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.735, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa y significativa.
4. Se ha especificado que la correlación entre motivación laboral y cultura organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.894, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

5. Se ha determinado que la correlación entre motivación laboral y liderazgo en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.816, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

VI. RECOMENDACIONES

La Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, recomienda lo siguiente:

1. A través de talleres y/o actividades (capacitación laboral) crea situaciones favorables para que los trabajadores se sientan a gusto de pertenecer y laborar en ella, tomando en cuenta las necesidades y expectativas que presenta cada uno de los trabajadores y puedan desenvolverse mejor en su puesto de trabajo; que permita establecer un buen ambiente laboral; a fin de que se cumpla sus responsabilidades y garantizar el adecuado cumplimiento de los servicios.
2. Debe empezar a implementar actividades como la de trabajo en equipo, trabajo colaborativo, que interrelacione la convivencia y las dimensiones de la motivación laboral a través de capacitaciones en habilidades sociales a los trabajadores.
3. Debe tomar en cuenta el porque la gente trabaja, si es para adquirir conocimiento o si solo porque quieren obtener prestigio o porque se sientan obligados a hacerlo.
4. Debe reconocer los logros que realizan y mostrar que se valora el trabajo que han realizado tiene repercusiones positivas y aumento del nivel de productividad. Además, las recompensas y el reconocimiento proporcionan un estímulo eficaz en los trabajadores.

VII. REFERENCIAS

- Alva, Z. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. [Tesis] Universidad Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/alva_jose_satisfacci%C3%93n_laboral_agropecuaria.pdf
- Álvarez, C. (2003). Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. *Enfermería Clínica*. Vol. (13).
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque. USAT - Escuela de Economía.
- Carpi, A. y Breva A. (1997). La predicción de la conducta a través de los constructos que integran la teoría de acción planeada. *Revista electrónica de Motivación y Emoción*. Vol. (04)
- Castillo, A. (1992). *Teoría y práctica de la motivación*. Papeles de trabajo, N° 10, 2ª Edición. Málaga: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Mc Graw Hill.
- D'Armas, L. Cequea P. y Chávez C. (2011). *Satisfacción del personal y productividad laboral en la división de planta Caruachi de Edelca, Venezuela*. [Tesis] Universidad Politécnica de Madrid.
- Delgado, J. (2016). *Productividad laboral*. Recuperado de: <http://aptitus.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>
- Díaz, L. (2009). *¿Qué es la cultura organizacional de una empresa?* recuperado de: <https://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- Espinoza, H. (2009). *La Pirámide de Maslow*. Recuperado de <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php>

Felsing, E. (2012). *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros*.

Recuperado de:

https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsing_MADE.pdf

Gamero, C. (2005). *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral, Consejo Económico y Social del Reino de España, Colección Estudios, EST-171, Madrid. (ISBN-10: 84-8188-232-1)*

George y Mallery (2003) *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston.

Gonzales G. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. [Tesis] Universidad Central de Venezuela.

Hackman, R. & Oldham, R. (1980). Massachusetts: *Adisson-Wesley Reading*

Hellriegel, D. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ma Ed. México.

Interamericana Thomson Editores.

Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*.

Quinta Edición Editorial. México. McGraw-Hill.

Herrera, C. (2007). *Antología sobre liderazgo educativo*. México.

Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amarú Ediciones Kaplan, R.

&Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson

Koenes, A. (1996). *Gestión de la calidad total*. Ed. Díaz de Santos, Madrid.

Medina, J. (2013). *Opinión Economía 2013*. Revista América Economía Perú.

Ministerio de Educación [MINEDU] (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*.

Lima. Ed. Ministerio de Educación.

- Nagusia, M. (2007). Competencias básicas en el sistema educativo. Recuperado de:
http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/dig_publicaciones_innovacion/es_curricul/adjuntos/14_curriculum_competencias_300/3000_02c_Pub_BN_Competencias_Basicas_c.pdf
- Navarro, E. (2008). *Aplicaciones de Maslow y Herzberg a los trabajadores del sector de la construcción*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4353639>
- Palma (2011). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. [Tesis] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Quiros, P. & Cabestrero, R. (2008). *Funciones Activadoras: principios básicos de la motivación y la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Rico, R. (2014). *La importancia de la capacitación en la productividad*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-productividad/>
- Rodríguez, A. y Bottini, L. (2010). *Diagnóstico organizacional*. México. Alfaomega.
- Rodríguez, D. (2004). *Gestión Organizacional*. Elementos para su estudio. 3ª edición.
- Rodríguez, L. Núñez, A. Cequea, P. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, Venezuela*. [Artículo]
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Sabino, A. (2009). *“Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Servitje, S. L. (2006). Mejor capacitación, mayor productividad. Recuperado de <http://www.usem.org.mx/ebiblioteca/index.php?mod=ebiblioteca&id=39>
- Stephan P., Couler, M. (2000). *Administración*. Sexta edición. México: Editorial Pearson.

Torres, M. (2010). *La productividad: concepto y factores*. Recuperado de:
<http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

Vázquez, (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. [Tesis] Universidad Mayor de San Marcos.

Villagómez, M. (2012). *Satisfacción laboral de los trabajadores y su repercusión en productividad de las empresas Alvarado sector automotriz del Ecuador*. [Tesis] Universidad Técnica de Ambato .

ANEXOS

ANEXO N° 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES I DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018 	<p>VARIABLE 1.</p> <p>MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Variedad de la tarea Autonomía para la realización de la tarea Identidad de tareas Importancia de las tareas Retroalimentación sobre el desempeño 	<p>● TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico</p> <p>● DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo Correlacional</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> <p>No experimental</p> <p>● MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo</p> <p>● POBLACIÓN: 120 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018</p> <p>● MUESTRA: 92 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto 		

<p>- ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto ?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto ?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto ?</p>	<p>- Determinar la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto</p> <p>- Determinar la relación entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto</p> <p>- Determinar la relación entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto</p>	<p>- Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto</p> <p>- Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto</p> <p>- Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>PRODUCTIVIDAD</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Competencias ● Trabajo en equipo y Cohesión ● Cultura Organizacional ● Liderazgo 	<p>Mariscal Nieto - 2018</p> <p>● TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Cuestionario para motivación laboral. - Cuestionario para productividad laboral <p>● MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Se procederá a recolectar información, a transcribir y tabularla, se centralizará información, organizarla y cuantificarla de modo que una vez que utilizemos los gráficos nos permitirá una mejor comprensión del contenido de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizaremos diseño en barras, para visualizar el porcentaje de la inteligencia emocional. - Utilizaremos barras para medir el nivel de desempeño laboral - Utilizaremos cuadros de frecuencias, diagramas, estadígrafos. - Y otros para esclarecer y para mejor entender de los métodos de análisis de datos.
---	---	--	--	--

ANEXO N° 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: Motivación Laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>VARIABLE 1:</p> <p>Motivación Laboral:</p>	<p>MOTIVACIÓN LABORAL:</p> <p>Amorós (2007) define la Motivación Laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 81).</p>	<p>MOTIVACIÓN LABORAL:</p> <p>Se evalúa la variable Motivación laboral en las dimensiones: Variedad de la tarea, Autonomía para la realización de la tarea, Identidad de tareas, Importancia de la tarea y retroalimentación sobre el desempeño utilizando el Cuestionario para motivación laboral.</p>	<p>MOTIVACIÓN LABORAL:</p> <p>DIMENSIONES :</p> <p>VARIEDAD DE LA TAREA:</p> <p>“Una dimensión central es la variedad de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas” Hellriegel (2004).</p> <p>AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:</p> <p>“Grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas” Hellriegel (2004).</p>	<p>VARIEDAD DE LA TAREA</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de variedad de tarea <p>AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de autonomía para la realización de la tarea. 	<p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre <p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre

			<p>IDENTIDAD DE TAREAS:</p> <p>“Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible” Hellriegel (2004).</p> <p>IMPORTANCIA DE LAS TAREAS :</p> <p>“Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución” Hellriegel (2004).</p> <p>RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO:</p> <p>“Se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento” Hellriegel (2004).</p>	<p>IDENTIDAD DE TAREAS Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Grado de Identidad en la tarea <p>IMPORTANCIA DE LAS TAREAS Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nivel de importancia de la tarea <p>RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Grado de retroalimentación sobre su desempeño. 	<p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nunca ● Casi nunca ● A veces ● Casi siempre ● Siempre <p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nunca ● Casi nunca ● A veces ● Casi siempre ● Siempre <p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nunca ● Casi nunca ● A veces ● Casi siempre ● Siempre
--	--	--	--	---	--

TITULO: Motivación Laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>VARIABLE 2:</p> <p>Productividad:</p>	<p>PRODUCTIVIDAD:</p> <p>Felsingher (2012) “La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como competencias, trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y liderazgo, en la realización de las tareas” (p. 6)</p>	<p>PRODUCTIVIDAD:</p> <p>La productividad se evalúa en las dimensiones: competencias, trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y liderazgo ; utilizando el Cuestionario para productividad laboral.</p>	<p>PRODUCTIVIDAD:</p> <p>DIMENSIONES :</p> <p>COMPETENCIAS:</p> <p>“Características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos (comportamientos observables) responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización”. (Rodríguez y Bottini, 2010, p. 32)</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO Y COHESIÓN:</p> <p>“Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común”. (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32)</p>	<p>COMPETENCIAS</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes • Rasgos de personalidad • Conocimientos <p>TRABAJO EN EQUIPO Y COHESIÓN Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad • Bien común <p>CULTURA</p>	<p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre <p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre

			<p>CULTURA ORGANIZACIONAL:</p> <p>Stephan & Couler (2000). La cultura organizacional es una estructura de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que fija su comportamiento. Representa una percepción común de los individuos que influyen en su conducta.</p> <p>LIDERAZGO:</p> <p>“Es alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo” (Herrera 2007).</p>	<p>ORGANIZACIONAL:</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creencias y valores • Visión y misión • Políticas <p>LIDERAZGO:</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Aceptación • Convocatoria 	<p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre <p>Escala de medida politómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
--	--	--	--	---	---

ANEXO N° 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1: Motivación Laboral

TITULO: Motivación Laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 1 Motivación Laboral	Variedad de la tarea	Nivel de variedad de tarea	20%	4	<ul style="list-style-type: none"> - Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades - Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo. - Mi trabajo implica un número de tareas diferentes. - Las demandas de mi trabajo no son altamente rutinarias y predecibles 	Escala de medida politómica: 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
	Autonomía para la realización de la tarea	Grado de autonomía para la realización de la tarea.	20%	4	<ul style="list-style-type: none"> - Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo. - Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar. - Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones. - Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor 	
	Identidad de tareas	Grado de Identidad en la tarea	20%	4	<ul style="list-style-type: none"> - Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables. - Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final. - Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte 	

					<p>del trabajo durante todo el turno.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo. 	
	Importancia de las tareas	Nivel de importancia de la tarea	20%	4	<ul style="list-style-type: none"> - Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes. - Lo que realizo es de consecuencias para las personas. - Mi trabajo es muy importante para la institución - Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo 	
	Retroalimentación sobre el desempeño	Grado de retroalimentación sobre su desempeño.	20%	4	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando - El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando. - Mis superiores o compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo. - Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada. 	

VARIABLE 2: Productividad

TITULO: Motivación Laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 2: Productividad	Competencias	Aptitudes	10%	2	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene las capacidades para desarrollar la labor encargada - Tiene las aptitudes para la labor que realiza 	Escala de medida politómica: 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
		Rasgos de personalidad	10%	2	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra dominio en las actividades que se le encomienda - Constantemente reto mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica 	
		Conocimientos	5%	1	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene los conocimientos para desarrolla la tarea encomendada” 	
	Trabajo en equipo y Cohesión	Unidad	10%	2	<ul style="list-style-type: none"> - Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización - Me integro con facilidad al grupo de trabajo 	
		Bien común	15%	3	<ul style="list-style-type: none"> - Participo con disposición en las tareas en grupo en mi centro de trabajo - Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo - Expreso mi disposición a trabajar en quipo por el bien común 	
	Cultura Organizacional	Creencias y valores	10%	2	<ul style="list-style-type: none"> - Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto - Existe un proceso para superar las deficiencias y dificultades laborales 	
		Visión y misión	10%	2	<ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos de la institución municipal están bien definidos - Se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo 	

		Políticas	5%	1	- Se realizan capacitaciones y actividades de integración	
	Liderazgo	Influencia	10%	2	- El jefe facilita la comunicación y participación - El jefe tiene influencia positiva en todos los trabajadores	
		Aceptación	10%	2	- El jefe tiene aceptación positiva en todos los trabajadores - El jefe ha establecido las normas y tareas claras para todos	
		Convocatoria	5%	1	- El jefe tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores	

ANEXO N° 04
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO PARA MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre la motivación laboral en la dependencia y específicamente en la gerencia donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

Número 1, Nunca

Número 2, Casi nunca

Número 3, A veces

Número 4, casi siempre

Número 5, Siempre

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1 Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	1	2	3	4	5
2 Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
3 Mi trabajo implica un número de tareas diferentes					
4 Las demandas de mi trabajo no son altamente rutinarias y predecibles					
5 Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo					
6 Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar					
7 Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones"					

8	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor					
9	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
10	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final.					
11	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo					
12	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo					
13	Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes					
14	Lo que realizo es de consecuencias para las personas					
15	Mi trabajo es muy importante para la Institución					
16	Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo					
17	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando					
18	El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
19	Mis superiores o compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy					
20	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada					

CUESTIONARIO PARA PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre la productividad laboral en la dependencia y específicamente en la gerencia donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

Número 1, Nunca

Número 2, Casi nunca

Número 3, A veces

Número 4, casi siempre

Número 5, Siempre

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Tiene las capacidades para desarrollar la labor encargada	1	2	3	4	5
2. Tiene las aptitudes para la labor que Realiza					
3. Demuestra dominio en las actividades que se le encomienda					
4. Constantemente reto mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica					
5. Tiene los conocimientos para desarrolla la tarea encomendada					
6. Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización					
7. Me integro con facilidad al grupo de Trabajo					
8. Participo con disposición en las tareas en grupo en mi centro de trabajo					

9. Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo					
10. Expreso mi disposición a trabajar en equipo por el bien común					
11. Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto					
12. Existe un proceso para superar las deficiencias y dificultades laborales					
13. Los objetivos de la institución municipal están bien definidos					
14. Se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo					
15. Se realizan capacitaciones y actividades de integración					
16. El jefe facilita la comunicación y Participación					
17. El jefe tiene influencia positiva en todos los trabajadores					
18. El jefe tiene aceptación positiva en todos los trabajadores					
19. El jefe ha establecido las normas y tareas claras para todos					
20. El jefe tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"MOTIVACIÓN LABORAL"

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Santos Álvarez Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"PRODUCTIVIDAD LABORAL"

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018.

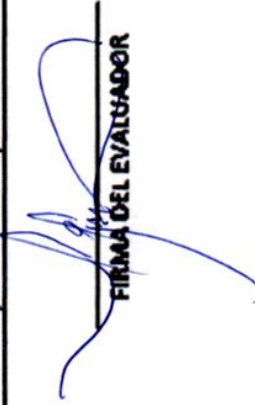
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Santos Álvarez Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"MOTIVACIÓN LABORAL"

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Robles Ramírez Mónica Yesida

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"PRODUCTIVIDAD LABORAL"

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Robles Ramírez Mónica Yesina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Moquegua, 28 de junio 2018

CARTA NRO. 001-2018-UCV-MGP-CSU

Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
EXPEDIENTE: 043530	FOLIOS: 01
FECHA DE INGRESO: 28 JUN 2018	
RECIBIDO POR: [Firma]	HORA: 9:38
FECHA DE SALIDA:	

Señor:

ARQ. HELBERT GERARDO GALVÁN ZEBALLOS

GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, AMBIENTAL Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL

Presente.-

Asunto: Solicito Autorización para Aplicación de Instrumentos.

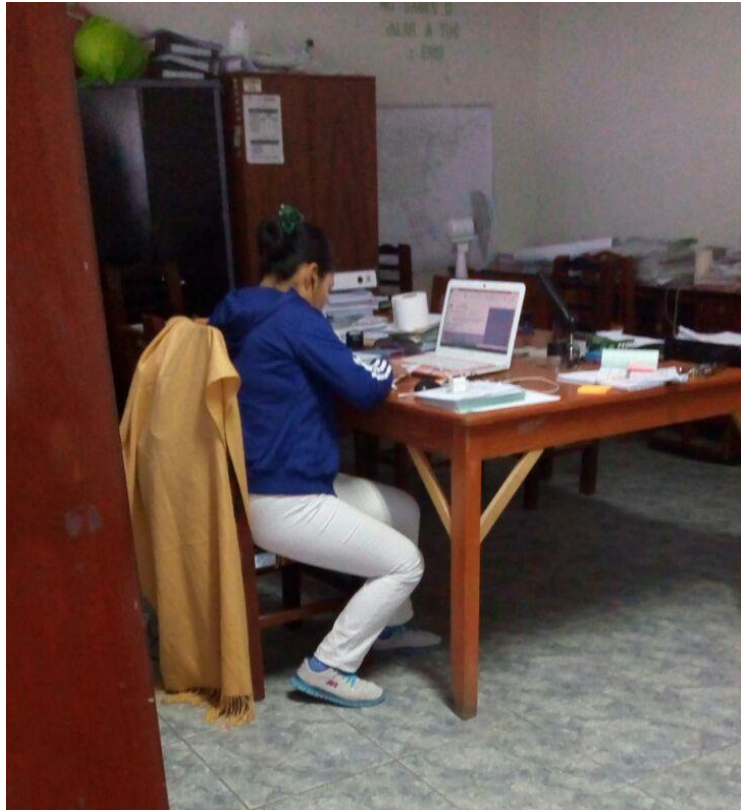
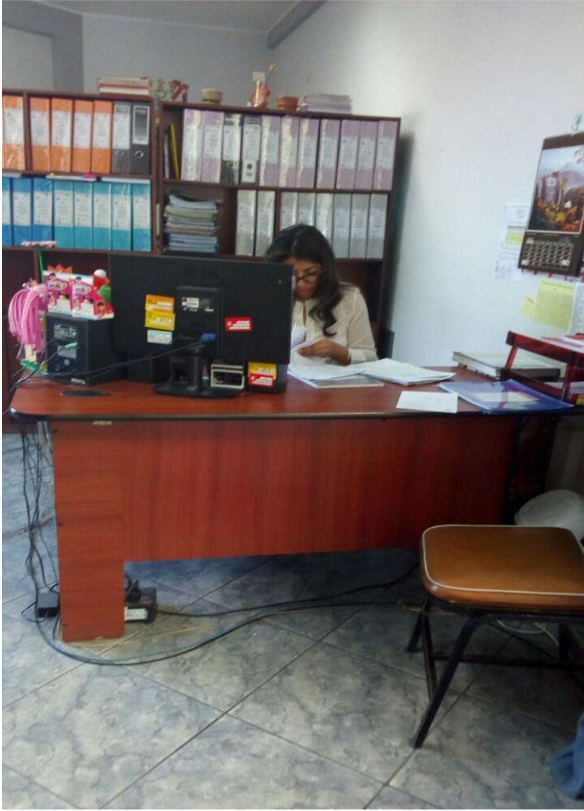
Mediante la presente, me dirijo a usted, para extender un saludo cordial y a la vez en solicitarle la autorización para la aplicación de instrumento (Cuestionario) para los trabajadores de la entidad que usted preside.

Manifiestarle que el suscrito está realizando un trabajo de investigación para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, por lo que la investigación se está realizando en su entidad, con el título MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, AMBIENTAL Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO – 2018. Para lo cual con el objetivo de cumplir con lo establecido en la investigación es necesario realizar trabajo de campo en la aplicación del cuestionario.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención que brinde a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,


.....
Claudia Sosa Urbina
DNI 72745074





ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTIFICO

**Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano,
Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial
Mariscal Nieto - 2018**

AUTOR(A): Claudia Stephanie Sosa Urbina

Correo electrónico: claudia_s.u@hotmail.com

MOQUEGUA - PERÚ

2018

Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018

**Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
Juan Julio Ganoza N° 113 - 115 | Urb. California - Trujillo**

E-mail: claudia_s.u@hotmail.com

Julio 2018

RESUMEN

La tesis “Motivación Laboral y Productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018”, consta de siete capítulos: Introducción, Marco Metodológico, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Este estudio corresponde al tipo de investigación básica, para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario para motivación laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas, en la escala de Likert y el Cuestionario de Productividad Laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert, los instrumentos empleados superaron y cumplieron con el requisito de validación y en la confiabilidad; la muestra estuvo constituido por 92 trabajadores; siendo el tipo de muestreo probabilístico estratificado.

Como resultados para los niveles de Motivación Laboral del 100% de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 63% se ubicó en el nivel regular en motivación laboral y el 32,6% se ubicó en un nivel alta y solo el 4,3% se ubicó en un nivel baja, por lo que se infiere que los trabajadores; perciben los aspectos de Variedad de la tarea, Autonomía para la realización de la tarea, identidad de tareas, importancia de las tareas y retroalimentación sobre el desempeño; se desarrollan regularmente en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial.

Para los niveles de Productividad del 100% de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 85.9% se ubicó en el nivel regular en productividad laboral, el 7,6% se ubicó en un nivel baja y solo el 6.5% se ubicó en un nivel alta, por lo que se infiere que los trabajadores; perciben los aspectos de Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo; se desarrollan regularmente en la “Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial.

La investigación llega a los resultados donde el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.883, existe correlación positiva considerable entre las variable motivación laboral y productividad, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo; se concluye que motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad.

Palabras clave: Motivación laboral, productividad, trabajo en equipo, cultura organizacional, liderazgo

ABSTRACT

The thesis "Work Motivation and Productivity in the Management of Urban Development, Environmental and Territorial Conditioning of the Provincial Municipality Mariscal Nieto - 2018", consists of seven chapters: Introduction, Methodological Framework, Results, Discussion, Conclusions, Recommendations and Bibliographic References. The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and productivity in the Management of Urban Development, Environmental and Territorial Conditioning of the Provincial Municipality Mariscal Nieto.

This study corresponds to the type of basic research, for its purpose the non-experimental correlational level design, which was developed when applying the instrument: Questionnaire for work motivation, which was constituted by 20 questions, on the Likert scale and the Questionnaire of Labor Productivity, which was constituted by 20 questions on the Likert scale, the instruments used exceeded and fulfilled the requirement of validation and reliability; the sample consisted of 92 workers; being the type of stratified probabilistic sampling.

As results for the levels of Labor Motivation of 100% of the workers of the Management of Urban, Environmental and Territorial Conditioning of the Provincial Municipality Mariscal Nieto; 63% were placed on the regular level of work motivation and 32.6% were at a high level and only 4.3% were at a low level, so it is inferred that the workers; they perceive the aspects of Variety of the task, Autonomy for the accomplishment of the task, identity of tasks, importance of the tasks and feedback on the performance; they are developed regularly in the Management of Urban, Environmental and Territorial Development. "

For the Productivity levels of 100% of the workers of the "Management of Urban, Environmental and Territorial Conditioning of the Provincial Municipality Mariscal Nieto; "85.9% was located at the regular level in labor productivity, 7.6% was at a low level and only 6.5% was at a high level, so it is inferred that workers; they perceive the aspects of "Competencies, Teamwork and Cohesion, Organizational Culture and Leadership;" they are developed regularly in the "Management of Urban, Environmental and Territorial Development."

The research reaches the results where the Pearson correlation coefficient is equal to 0.883, there is a considerable positive correlation between the variables labor motivation and productivity, the correlation was direct reporting a significant correlation coefficient; it is concluded that job motivation is significantly related to productivity.

Keywords: Labor motivation, productivity, team work, organizational culture, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En Cumplimiento de reglamento de grados de la universidad “Cesar Vallejo” el presente trabajo de investigación titulado “Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018”.

Para optar el grado de Magister en Gestión Pública presenta la siguiente estructura

El primer capítulo denominado introducción, comprende y formula los antecedentes, marco teórico, el planteamiento del problema, los objetivos y la respectiva justificación.

El segundo capítulo se considera el marco metodológico, que trata sobre las variables, el tipo, la metodología, la población y muestra y los métodos de investigación; así como también se menciona las técnicas e instrumentos utilizados para el recojo de datos.

El tercer capítulo es sobre los resultados, donde se describe las variables de estudio y la prueba de hipótesis.

El cuarto capítulo corresponde a la discusión, el quinto capítulo de las conclusiones, el sexto capítulo de las recomendaciones y el séptimo capítulo las referencias bibliográficas consultadas para la ejecución del trabajo de investigación.

Actualmente se vive tiempos de cambio en donde se afronta en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, transformaciones que involucran al ser humano, así como las conformaciones de bloques económicos en el mundo, y ante esta situación cabe preguntarse ¿Qué hacen los gobiernos, en sus distintos niveles?, ¿cómo puede la comunidad universitaria estar preparada para afrontar dichos cambios?, ¿cuáles son los retos de gestión organizacional que afrontar?

A nivel internacional, es en este escenario que los investigadores buscan, cómo incrementar el rendimiento y la productividad del capital humano, por tanto, se constituye en todo un reto; es un objetivo que debe lograrse. Esto quiere decir que, directivos y personal entiendan que lo único que se necesita para lograr el progreso y bienestar es elevando el rendimiento y la productividad, haciéndose necesario de trabajadores realmente con compromiso real con su organización (Gibson, Ivancebich, y Donnelly, 1994).

En ese contexto, nos enfrentamos a un componente inherente para ambas partes, para el que se incorpora a un trabajo como para el ente que lo acoge. Pues se aprecia que, un trabajador puede estar obligado formalmente a desempeñar una determinada labor, y no necesariamente entrar en conexión efectiva a la organización (Arias Galicia, 1972) pues el contrato psicológico implicaría la existencia de un sin número de expectativa recíproca y está implícita dentro de la interacción trabajador-organización.

El grado de compromiso que asuma cada trabajador en la organización va a depender de cómo se encuentre motivado éste, generando diversas superioridades que logra un incremento en el nivel de producción (Arias Galicia, 1972).

A nivel nacional, el autor Medina (2013) menciona que en el Perú se requiere de individuos capaces, con suficiencia para alcanzar objetivos en la administración pública. En un estado transparente, honesto que resuelva sencillamente las peticiones de sus comunidades (p.42).

Esto hará posible que nuestro país supere sus debilidades e incremente sus rangos de productividad tratando de emular a nuestros países vecinos y acercar la tremenda distancia que nos separan de los desarrollados (Medina, 2013).

A nivel local, en el caso de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la ciudad de Moquegua, se observa que los trabajadores que laboran no estarían comprometidos con el trabajo y la productividad laboral del personal, que se manifiesta en los estados de desánimo y frustración, las conflictivas relaciones humanas, la poca disposición a superar las diferencias de manera consensuada, escasa cooperación y exigua tendencia a enfrentar los desafíos y generar los cambios, especialmente los relacionados a la aplicación de mejores y novedosas estrategias metodológicas. Por consiguiente las quejas aumentan y la insatisfacción de los usuarios se nota cada vez más.

En ese sentido se planteó determinar el grado de correlación de la Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.

(Gonzales, 2010) considera, en su investigación *“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”* Universidad Central de Venezuela. Quien llegó a las siguientes conclusiones: i) Es imperante e importante jerarquizar y agrupar actividades, estandarizar y uniformizar las decisiones y aquellas vinculadas, los requerimientos del corto, mediano y largo plazo; organización de tareas, actividades y personas, motivación, comunicación, control y evaluación; y ii) desarrollar al personal y así mismo. Involucrar al personal y asignación de responsabilidades, involucra hacer que todos ellos comprendan su rol y la importante que son en la nueva organización, y el establecimiento de objetivos que lo motiven.

(D’Armas, Cequea y Chávez, 2011), manifestaron dentro de la investigación *“Satisfacción del personal y productividad laboral en la división de planta Caruachi de Edelca, Venezuela”*, tesis de investigación de tipo descriptiva. Se llegó a las siguientes conclusiones: i) Existe incidencia en la productividad como son: Satisfacción en el trabajo, Sueldos y Salarios y Motivación; mientras para la Gerencia son: Calidad, Capacidad de Repuesta, y Control. ii) Se concluye en que se ha evaluado la productividad indicando que la satisfacción personal no influye en los trabajadores, referente a la negativa en su productividad.

(Vázquez, 2007) *“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”* Universidad Mayor de San Marcos, Lima Perú, llegó a las siguientes conclusiones: Las profesionales Enfermeras (48%); cuentan con una motivación media, representando dimensión de autonomía e identidad, resultando estas más significativas, en tanto que las “dimensiones de retroalimentación, trascendencia y variedad de la tarea,” tiene una característica de motivación baja. Finalmente, en las dimensiones de i) Identidad, está concatenada con lo importante de su resultado logrado en el trabajo y de aquellas posibilidades que esta situación representa para su progreso y expectativas personales y profesionales. ii) En cuanto a autonomía, se tiene en consideración, las responsabilidades con la que desarrollan su trabajo les permite la toma de decisiones con cierta libertad producto de sus competencias. Asimismo, la posibilidad de relacionar entre el nivel de motivación y de satisfacción laboral del personal.

Motivación laboral y sus dimensiones.

La motivación humana se detalla como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos. (Koenes, 1996, p. 191).

De igual modo, Amorós, (2007), detalla la Motivación Laboral como las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. (p. 81).

Navarro, (2008, p. 12) al respecto nos señala: La motivación es un término genérico que se aplica a una variada serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares

Hellriegel (2004). Nos señala que las dimensiones laborales son:

Variedad de la tarea: Una dimensión central es la variedad de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.

Autonomía para la realización de la tarea: o grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias.

Identidad de tareas. Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible.

Importancia de la tarea: Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas.

Retroalimentación sobre el desempeño: se describe al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede proceder directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por gerentes, jefes de servicio y ejecutivos.

Productividad y sus dimensiones.

Se da en una medición entre los recursos que se emplearon y la producción alcanzada, demostrando los principios de eficiencia y eficacia en el empleo de estos recursos, se añade también el factor tiempo y oportunidad. (Torres, 2010)

(Felsing, 2012) La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo, en la realización de las tareas , (p. 6)

Según Rodríguez y Bottini (2010; p.32), las dimensiones de productividad laboral son:

Competencias: Características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos (comportamientos observables) responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización (Rodríguez y Bottini, 2010, p. 32).

Trabajo en equipo y cohesión: Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32).

Cultura Organizacional: Fenómeno de dimensión psicosocial presente en la organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, políticas y estrategia) y su estructura. Incide en los individuos y en los grupos, y está directamente relacionada con los resultados de la organización (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32).

Liderazgo: Fenómeno de dimensiones psicosociales que incide sobre los individuos y los grupos. Está determinado por la cultura de la organización e incide directamente en sus resultados (Rodríguez y Bottini, 2010; p. 32).

Objetivo general

Determinar la relación entre motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018.

Objetivo específico

O.E.1. Determinar la relación entre motivación laboral y competencias en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

O.E.2. Determinar la relación entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

O.E.3. Determinar la relación entre motivación laboral y cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

O.E.4. Determinar la relación entre motivación laboral y liderazgo en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

II. METODOLOGIA

El diseño de la investigación, es no experimental; de diseño transversal - Correlacional, puesto que implica recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et. al., 2010, p. 151). La población, objeto de estudio, estuvo constituida por 120 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018 para lo cual se utilizó un muestreo probabilístico, aleatorio estratificado. La muestra en la presente investigación fue de 92 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018.

Para acopiar los datos de las variables de estudio; se utilizó una encuesta esto permitió conocer sobre la motivación laboral y productividad laboral y sus respectivas dimensiones. Como Instrumentos, el proceso de recopilación de los datos se realizó mediante la aplicación de dos instrumentos de recojo de datos: Cuestionario para motivación laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas, en la escala de Likert y el Cuestionario de Productividad Laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert.

Para la validez del estudio, según George y Mallery (2003) proponen escalas para valorar el coeficiente de “Alfa de Cronbach”. El cual aplicado al estadístico de fiabilidad se obtuvo 0,845 en el instrumento cuestionario para motivación laboral y 0.881 para el cuestionario para productividad, se deduce que los instrumentos tienen una confiabilidad buena

III. RESULTADOS.

En la Tabla 1 del 100% de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 63% se ubicó en el nivel regular en motivación laboral y el 32,6% se ubicó en un nivel alta y solo el 4,3% se ubicó en un nivel baja, por lo que se infiere que los trabajadores; perciben los aspectos de Variedad de la tarea, Autonomía para la realización de la tarea, identidad de tareas, importancia de las tareas y retroalimentación sobre el desempeño; se desarrollan regularmente en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial.

En la tabla 2 *Dimensiones para motivación laboral*; el 56,5% se ubicó en el nivel regular en la dimensión Variedad de la tarea, el 75% se ubicó en un nivel regular en la dimensión autonomía para la realización de la tarea; el 62% se ubicó en un nivel regular en la dimensión identidad de tareas; el 60.9% se ubicó en un nivel regular en la dimensión importancia de la tarea; y por último el 73,9% se ubicó en un nivel regular en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño; indicadores que se ubican en el nivel regular en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Mediante la Tabla 3 del 100% de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 85.9% se ubicó en el nivel regular en productividad laboral, el 7,6% se ubicó en un nivel baja y solo el 6.5% se ubicó en un nivel alta, por lo que se infiere que los trabajadores; perciben los aspectos de Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo; se desarrollan regularmente en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial.

En la tabla 4: *Dimensiones para productividad laboral*; el 81,5% se ubicó en el nivel regular en la dimensión competencias, el 78.3% se ubicó en un nivel regular en la dimensión trabajo en equipo y cohesión; el 75% se ubicó en un nivel regular en la dimensión cultura organizacional; y por último el 82.6% se ubicó en un nivel regular en la dimensión liderazgo; indicadores que se ubican en el nivel regular en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Para la contrastación de hipótesis se tomó en cuenta los Valores de los niveles de correlación propuesto por Hernández et al. (2010, p.312), donde se observa en la tabla 7 que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.749, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 74.9% de motivación laboral está asociado a competencias de la variable productividad. Así mismo se evidencia que los datos según tabla 8 corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.735, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 73.5% de motivación laboral está asociado a trabajo en equipo - cohesión de la variable productividad.

En la tabla 9 se constata que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.894, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 89.4% de motivación laboral está asociado a cultura organizacional de la variable productividad; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

En la tabla 10 se infiere que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.816, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 81.6% de motivación laboral está asociado a liderazgo de la variable productividad.

En la tabla 11 se observa que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; la Correlación de Pearson es igual a 0.883, existe correlación positiva considerable entre las variable motivación laboral y productividad, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo (Figura 11) es decir niveles elevados de motivación laboral se corresponden con niveles elevados de productividad, o también niveles bajos de motivación laboral se corresponden con niveles bajos de productividad, aceptando la hipótesis de estudio.

IV. DISCUSIÓN.

Uno de los pilares trascendentales de cada organización son sus trabajadores. Si los empleados no trabajan bien, es posible que la empresa tampoco, por ello es muy importante la motivación laboral.

La motivación se genera dentro de la organización, trata de que los trabajadores se sientan importantes y productivos en su lugar de trabajo en el que se desempeñan, que aumente su motivación. De ahí la importancia de cuidar el ambiente del lugar de trabajo, para que aquellos trabajadores que generan esa motivación interna puedan contagiársela al resto del personal que trabaja en ella.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, al examinar la tabla 1 del 100% de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el 63% se ubicó en el nivel regular en motivación laboral y el 32,6% se ubicó en un nivel alta siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo (Gonzales, 2010) ello conlleva a desarrollar al personal y así mismo. Involucrar al personal y asignación de responsabilidades, implica hacer que todos ellos comprendan su rol y la importante que son en la nueva organización, y el establecimiento de objetivos que lo motiven.

Al examinar la tabla 3, se visualiza los niveles de productividad del 100% de trabajadores de “la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto;” el 85.9% se ubicó en el nivel regular en productividad laboral, el 7,6% se ubicó en un nivel baja, siendo lo demás de menor recuento y asimismo en relación a (Rodríguez, Núñez y Cequea, 2011) ha determinado que existe implicancia y repercuten los elementos tales como clima laboral, relaciones interpersonales y la motivación con la productividad.

Se observa en la tabla 7 que los datos corresponde a 92 de trabajadores; la Correlación de Pearson es igual a 0.843, correlación de Pearson es igual a 0.749, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 74.9% de motivación laboral está asociado a competencias de la variable productividad; además (Vázquez, 2007) los resultados donde se evidencia que en la autonomía, se tiene en consideración, las responsabilidades con la que desarrollan su trabajo les permite la toma de decisiones con cierta libertad producto de sus competencias

La dimensión Trabajo en equipo y Cohesión de las productividad que se relaciona con el motivación laboral, en la tabla 8 se observa; la Correlación de Pearson es igual a 0.735, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 73.5% de motivación laboral está asociado a trabajo en equipo - cohesión de la variable productividad; resultados similares a los estudios de (Gonzales, 2010) en su estudio llego a la conclusión al plantear desarrollar al personal y así mismo. Involucrar al personal y asignación de responsabilidades, implica hacer que todos ellos comprendan su rol y la importante que son en la nueva organización, y el establecimiento de objetivos que lo motiven.

En verificación de la tabla N° 9, se observa la Correlación de motivación laboral y cultura organizacional el coeficiente de Pearson es igual a 0.894, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 89.4% de motivación laboral está asociado a cultura organizacional de la variable productividad y asimismo Villagómez (2012), en su estudio llegó a la conclusión que la implementación de los proyectos que hace referencia a las políticas y normas en tratar de cultivar la productividad mediante la satisfacción de los colaboradores de la organización o empresa.

En la tabla N° 10, se constata la Correlación de motivación laboral y liderazgo de la variable productividad el coeficiente de Pearson es igual a .816, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 81.6% de motivación laboral está asociado a liderazgo de la variable productividad; y asimismo (Palma, 2011) en su estudio llegó a la conclusión que resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

En el presente tabla 11 se observa que los datos corresponde a 92 de trabajadores de la “Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto;” la Correlación de Pearson es igual a 0.883, existe correlación positiva considerable entre las variable motivación laboral y productividad, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo; además (Montalvo, 2011), en estudios similares llegó a la conclusión que existe un nivel moderado de satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que su trabajo no se reconoce, no se les capacita y las remuneraciones son menores a los esperado, lo que ocasiona una productividad más baja de lo esperado, no se han dado las estrategias necesarias para revertir tal situación.

V. CONCLUSIONES

Se ha establecido la correlación entre motivación laboral y productividad en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.883, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

Se ha identificado la correlación entre motivación laboral y competencias en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.749, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa y significativa.

Se ha caracterizado que la correlación entre motivación laboral y trabajo en equipo - cohesión en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.735, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa y significativa.

Se ha especificado que la correlación entre motivación laboral y cultura organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.894, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

Se ha determinado que la correlación entre motivación laboral y liderazgo en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal

Nieto, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.816, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Alva, Z. (2014) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014.* [Tesis] Universidad Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/alva_jose_satisfacci%C3%93n_laboral_agropecuaria.pdf
2. Álvarez, C. (2003). *Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. Enfermería Clínica.* Vol. (13).
3. Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional.* En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque. USAT - Escuela de Economía.
4. Carpi, A. y Brea A. (1997). *La predicción de la conducta a través de los constructos que integran la teoría de acción planeada. Revista electrónica de Motivación y Emoción.* Vol. (04)
5. Castillo, A. (1992) *Teoría y práctica de la motivación.* Papeles de trabajo, N° 10, 2ª Edición. Málaga: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga.
6. Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos.* México D.F: Mc Graw Hill.
7. D'Armas, L. Cequea P. y Chávez C. (2011) *Satisfacción del personal y productividad laboral en la división de planta Caruachi de Edelca, Venezuela.* [Tesis] Universidad Politécnica de Madrid.
8. Delgado, J. (2016) *Productividad laboral.* Recuperado de: <http://aptitus.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>
9. Díaz, L. (2009) *¿Qué es la cultura organizacional de una empresa?* recuperado de: <https://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
10. Espinoza, H. (2009) *La Pirámide de Maslow.* Recuperado de <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php>
11. Felsing, E. (2012) *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros.* Recuperado de: https://www.ucema.edu.ar/posgrado/download/tesinas2002/Felsing_MADE.pdf
12. Gamero, C. (2005) *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral, Consejo Económico y Social del Reino de España, Colección Estudios, EST-171, Madrid. (ISBN-10: 84-8188-232-1)*

13. George y Mallery (2003) *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.).* Boston.
14. Gonzales G. (2010) *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso.* [Tesis] Universidad Central de Venezuela.
15. Hackman, R. & Oldham, R. (1980) Massachusetts: *Adisson-Wesley Reading*
16. Hellriegel, D. (2004) *Comportamiento Organizacional.* 10ma Ed. México. Interamericana Thomson Editores.
17. Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010) *Metodología de la Investigación.* Quinta Edición Editorial. México. McGraw-Hill.
18. Herrera, C. (2007) *Antología sobre liderazgo educativo.* México.”
19. Infestas, A. (2001) *Sociología de la empresa.* Salamanca: Amarú Ediciones Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas (6ta edición).* México: Thompson
20. Koenes, A. (1996) *Gestión de la calidad total.* Ed. Díaz de Santos, Madrid.
21. Medina, J. (2013) *Opinión Economía 2013.* Revista América Economía Perú.
22. Ministerio de Educación [MINEDU] (2017) *Currículo Nacional de la Educación Básica.* Lima. Ed. Ministerio de Educación.
23. Nagusia, M. (2007) *Competencias básicas en el sistema educativo.* Recuperado de: http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/dig_publicaciones_innovacion/es_curricul/adjuntos/14_curriculum_competencias_300/300002c_Pub_BN_Competicencias_Basicas_c.pdf
24. Navarro, E. (2008) *Aplicaciones de Maslow y Herzberg a los trabajadores del sector de la construcción.* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4353639>
25. Palma (2011) *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias.* [Tesis] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
26. Quiros, P. & Cabestrero, R. (2008). *Funciones Activadoras: principios básicos de la motivación y la emoción.* Editorial Universitaria Ramón Areces.
27. Rico, R. (2014) *La importancia de la capacitación en la productividad.* Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-productividad/>
28. Rodríguez, A. y Bottini, L. (2010) *Diagnóstico organizacional .* México. Alfaomega.
29. Rodríguez, D. (2004) *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio.* 3ª edición.
30. Rodríguez, L. Núñez, A. Cequea, P. (2011) *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores,* Venezuela. [Artículo] Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
31. Sabino, A. (2009) *Metodología de la Investigación.* Caracas. Editorial Nuevo Mundo .

32. Servitje, S. L. (2006) Mejor capacitación, mayor productividad. Recuperado de <http://www.usem.org.mx/ebiblioteca/index.php?mod=ebiblioteca&id=39>
33. Stephan P., Coulter, M. (2000). Administración. Sexta edición. México: Editorial Pearson.
34. Torres, M. (2010) La productividad: concepto y factores. Recuperado de: <http://infocalseer.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
35. Vázquez, (2007) Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. [Tesis] Universidad Mayor de San Marcos.
36. Villagómez, M. (2012) Satisfacción laboral de los trabajadores y su repercusión en productividad de las empresas Alvarado sector automotriz del Ecuador. [Tesis] Universidad Técnica de Ambato .

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Claudia Stephanie Sosa Urbina. Estudiante del Programa de Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 72745074, con el artículo titulado:

“Motivación Laboral y Productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.”
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Moquegua, julio del 2018



Br. Claudia Stephanie Sosa Urbina
DNI 72745074