



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA
SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

MAYRA BHETZABELL BECERRA QUISPE

ASESOR:

Dr. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por la (Srta.)

Mayra Bhetzabell Becerra Quispe

Cuyo título es:
"La motivación y su influencia en la productividad de la subgerencia de fiscalización administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...16.... (número) ...DIECISEIS..... (letras).

Los Olivos, 13 de Julio 2017.....


.....
Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo
SECRETARIO


.....
Dr. Pedro Constante Costilla Castillo
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA:

Quiero agradecer a Dios, por guiar mis pasos y permitirme llegar a esta etapa de mi carrera y poder culminarla con éxito, a mis padres porque siempre me apoyaron y por enseñarme a nunca rendirme, a mi abuelita Elvira porque es mi motivo para sobresalir, todo mi esfuerzo va dirigido con mucho cariño para cada uno de ellos.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a mis asesores el Dr. Narciso y el Dr. Arce que con su paciencia, conocimientos y apoyo guiaron mis pasos hacia el desarrollo de esta investigación y al personal del área de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de Carabaylo por permitirme realizar la encuesta y brindar sus opiniones amablemente.


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mayra Bhetzabell Becerra Quispe con DNI N° 46471337, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “La Motivación y su Influencia en la Productividad de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la municipalidad de carabaylo,2017” y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 13 Julio del 2017



Mayra Bhetzabell Becerra Quispe
DNI: 46471337

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La Motivación y su influencia en la Productividad de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo-2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

Mayra Bhetzabell Becerra Quispe

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.4 Formulación del problema	8
1.5 Justificación del estudio	8
1.6 Hipótesis	9
1.7 Objetivo	10
II. MÉTODO	11
2.1 Método, tipo, nivel y diseño de investigación	11
2.2 Variables, operacionalización	12
2.3 Población y muestra	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Métodos de análisis de datos	21
2.6 Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIÓN	39
VI. RECOMENDACIÓN	40
VII. REFERENCIAS	41
ANEXOS	44

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la Motivación en la Productividad de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo-2017; lo cual implicó la búsqueda de fuentes de información científicas para la realización de esta. La población estuvo conformada por los colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa, dedicada a fiscalizar y hacer cumplir las ordenanzas de la institución dentro de la jurisdicción de Carabayllo; la muestra del estudio estuvo conformada por 15 colaboradores. Como instrumento el cuestionario estuvo compuesto por 30 preguntas en medición de escala de Likert, luego de ello estos resultados fueron procesados, analizados mediante el programa de estadístico SPSS, a través de ellos se logró medir el nivel de confiabilidad de las preguntas mediante el Alfa de Cronbach; asimismo para medir el nivel de correlación de las variables se usó la prueba de correlación de Pearson y por último se analizaron e interpretaron los gráficos estadísticos obtenidos por cada pregunta. Finalmente se obtuvo resultados significativos que, si existe influencia de la motivación en la productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo, 2017.

Palabras clave: Motivación, productividad.

ABSTRACT

The present research work had as objective to determine the influence of the Motivation in the Productivity of the Sub-Management of Administrative Control in the Municipality of Carabayllo-2017; Which involved the search of scientific sources for the realization of this. The population was conformed by the collaborators of the Sub Management of Administrative Control, dedicated to control and to enforce the ordinances of the institution within the jurisdiction of Carabayllo; The study sample consisted of 15 collaborators. As an instrument the questionnaire was composed of 30 questions in Likert scale measurement, after which these results were processed, analyzed through the SPSS statistical program, through which they were able to measure the level of reliability of the questions using the Alpha of Cronbach; The Pearson correlation test was used to measure the correlation level of the variables and finally the statistical graphs obtained by each question were analyzed and interpreted. Finally, we obtained significant results that, if there is influence of the motivation in the productivity of the Sub Management of Administrative Supervision in the Municipality of Carabayllo, 2017.

Keywords: Motivation, productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las exigencias empresariales globales son la productividad y la competitividad, es así que sus colaboradores pueden lograr los objetivos y metas de la empresa. Además, las relaciones laborales tienen tendencias a flexibilizar los resultados, valores y utilidades por tanto aplican estrategias de acuerdo a la variación del consumidor o usuario, así como la del tiempo y espacio considerando que trabajan con personas.

A nivel nacional el capital humano prefiere oportunidades para desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas aplicadas en acciones, y actividades empresariales. No obstante, por la falta de un concepto que estimule al trabajador a ejercer sus propios objetivos y metas se ha perdido la rentabilidad o en algunos casos el rendimiento de las mismas, como es la Motivación Laboral. Un caso que lo demuestra, es Liderman, ellos manifiestan que, como líderes, cuidan y dan lo mejor a su personal con el único propósito de que sean felices, ya que esa es la clave para brindar un excelente servicio difundiendo el mismo a otros.

A nivel específico la realidad problemática se ve plasmada en el área de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa donde observa una escasa autonomía y baja competencia entre los inspectores y policías municipales, y además de una inadecuada evaluación, como también la desmotivación por el pago del salario fuera de fecha, y la falta de algún tipo de incentivo al llegar a la meta trazada, esto se debe al poco interés de los mismos, y además por la falta de empeño en el aprendizaje de las normas y/o ordenanzas que deben de tener de conocimiento para aplicar dichas sanciones administrativas; a inicios del año 2013, según personal que empezó en ese año, dicha área ha ido incurriendo en errores administrativos que dieron como consecuencia la baja recaudación acumulada, es por ello que se realiza este proyecto de investigación en donde la problemática es la motivación y su influencia en la productividad de la sub gerencia de fiscalización administrativa, partiendo que en la motivación existe 2 tipos la extrínseca y la intrínseca, asimismo se evaluará la productividad basado en la eficiencia y la eficacia.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Fuentes (2012) elaboró la tesis referida a la “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” para optar por el título de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala. La investigadora analiza que dentro de los 20 encuestados se puede observar que existe un alto nivel de satisfacción laboral; Asimismo, la investigadora recomienda se realice una evaluación de satisfacción laboral periódicamente y sugiere que exista comunicación asertiva dentro de la capacitación para acrecentar la satisfacción del recurso humano, concluye que de acuerdo a las variables aplicadas en el estudio se determinó que no hay influencia entre dichas variable, por cuanto se corrobora una satisfacción laboral moderada.

Gamba (2015) elaboró la tesis referida a la “Motivación y desempeño laboral” para optar por el título de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional Facultad de Humanidades Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala, señala que la motivación es un instrumento fundamental que ayuda al desempeño en las labores de los trabajadores, además proporciona un elevado rendimiento para la empresa, por lo tanto, existen distintas maneras de motivar al personal, además recomienda capacitaciones constantes sobre motivacionales para así favorecer al desempeño laboral, y la creación de más programas de incentivos no económicos para así poder captar la motivación del personal; Por último, la investigadora concluye señalando la influencia de la variable causal.

Ledesma (2008) elaboró la tesis referida a la “La Motivación como elemento determinante para incrementar la productividad del personal en las organizaciones” para optar por el título de Maestría en Administración, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Querétaro, Santiago de Querétaro México. La investigadora determina que el ser humano por naturaleza necesita alimentación, protección, cultura, etc. Asimismo, sostiene que cualquier tipo de necesidad puede ser complacida por cualquier grupo social al que pueda pertenecer. La investigadora propone desarrollar un mecanismo para la evaluación

del desempeño, en donde el empleado pueda obtener un incentivo o recompensa, por lo tanto, la evaluación debe ser justa y transparente para poder así fomentar la motivación entre el personal. Por último, indica que la motivación es indispensable para poder aumentar la productividad del personal dentro de una organización, por lo tanto, podemos decir que la motivación es muy importante debido a que se debe tener mucho incentivo y reconocimiento laboral para que los trabajadores de dicha área sean más productivos en cuanto a sus determinadas labores.

López (2004) elaboró la tesis referida a la “La Rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad” para optar por el título de maestro de administración en la Unidad Profesional Interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas, Instituto Politécnico Nacional, D.F México. El investigador plantea que gran parte de las empresas su mayor interés son sus empleados como consecuencia es indispensable mantenerlos satisfechos dentro de la organización, obteniendo así una mayor productividad laboral. El investigador recomienda se debe cambiar la forma de pago en los trabajadores, por cuanto debería ser a mayor productividad mejor pago, además de una capacitación constante al personal; Por último, el investigador concluye que, de acuerdo a las recomendaciones establecidas, y si estas se llevan a cabo; generará una satisfacción y motivación en sus trabajadores, por lo tanto, la empresa podrá manejar la rotación de su personal y podrá alcanzar los objetivos institucionales.

Zavala (2014) elaboró la tesis referida a la “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas” para optar por el título de maestro de administración en la Unidad Profesional Interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas, Instituto Politécnico Nacional, D.F México. El investigador plantea elaborar un instrumento de medición mediante una muestra no probabilística para analizar el nivel de satisfacción y motivación laboral dentro de la organización, además recomienda poner mayor énfasis en el reconocimiento al desempeño laboral de sus trabajadores, para poder mantener los niveles altos de motivación y satisfacción laboral, concluye mencionando la uniformidad de la percepción en la motivación y satisfacción laboral.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Acaro (2012) elaboró la tesis referida a “La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cevichera merlín de los olivos en el año 2012”, para obtener la licenciatura de Administrados de Empresa de la Universidad Cesar Vallejo, concluye que, los trabajadores están totalmente de acuerdo que la empresa les debe otorgar incentivos y reconocimientos en base a méritos alcanzados con un 76,1 % determinando que la motivación intrínseca sí influye en el desempeño laboral. Los colaboradores afirman con un 87% totalmente de acuerdo que existe solidaridad en el equipo de trabajo, determinando que el contenido de tareas influye en las habilidades.

Gutiérrez (2015) elaboró la tesis referida a la “Influencia de los Factores Motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima Organizacional del Supermercado Metro del distrito de Lambayeque” para optar por el título de Licenciatura en Administración de Empresas, en la Facultad de Administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo Perú. La investigadora menciona que a través del estudio realizado desea corroborar cuan motivados se encuentran el personal de la tienda de supermercado Metro, se recomienda mejorar el ambiente laboral, monitorear constantemente la motivación y el clima organizacional, para así disminuir los conflictos entre los trabajadores, y así poder fortalecer los vínculos afectivos dentro de la organización; la investigadora concluye que los factores Motivacionales según Herzberg tienen una influencia de un 90.60% y de acuerdo a los factores de Higiene en un 88.10%, por lo tanto, se puede decir que a mayor motivación el ambiente laboral será el adecuado para poder desempeñarse eficazmente.

Kukukawa (2011) elaboró la tesis referida a la “Influencia De La Motivación En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa De Transporte Y Turismo Renzo Srl Huaraz – Ancash – Perú – 2011”, para obtener la licenciatura de Administración de Empresa de la Universidad Cesar Vallejo, concluye que se encuentra en desacuerdo al trabajo de campo realizado y otras investigaciones se puede afirmar que el 52 % de los encuestado esa en acuerdo con que la motivación logra resultados favorables en su trabajo, así mismo el 92% de los encuestados expresan estar de acuerdo que con la implementación de estrategias de motivación

se obtiene mejores niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa. De acuerdo a las instigaciones realizadas se puede ratificar que el 88 % de los encuestados expresa estar de acuerdo que los incentivos mejoran el desempeño laboral, así mismo el 80% de los encuestados expresan estar de acuerdo de que los reconocimientos por parte de sus jefes si influye en sus desempeños.

Quispe (2013) elaboró la tesis referida a “La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de Sodimac” para optar por el título de licenciado en Administración, en la facultad de ciencias económicas escuela profesional de administración, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo Perú. La investigadora indica que para la variable causal y su influencia en la productividad primero se debe evaluar al personal para poder tener una idea en cuanto está avanzando la empresa Sodimac, recomienda capacitaciones y reunión de camaradería para así poder unir al grupo de trabajo, además de practicar el reconocimiento al mejor trabajador, y llegar a encaminarlos a un solo objetivo. Concluye que existe una total falta de compañerismo dentro del ambiente laboral, además de la falta de reconocimiento al trabajador, por lo tanto, podemos deducir que la satisfacción laboral interviene de manera considerable en la productividad del trabajador de Sodimac.

Vásquez (2007) elaboró la tesis referida a “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de enfermería en el hospital Nacional Arzobispo Loayza” para optar por el título de licenciado en Enfermería, en la facultad de medicina humana E.A.P DE ENFERMERIA, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lima Perú. La investigadora indica que de acuerdo a la problemática que existe dentro del hospital Arzobispo Loayza, debido a la falta de motivación del personal, y teniendo en cuenta el presente estudio se podrá obtener una perspectiva clara y concisa y así poder ser una fuente de apoyo para esta institución; se recomienda aplicar talleres interpersonales para fomentar en compañerismo y el trabajo en equipo, capacitaciones constantes para fortalecer la calidad profesional, generar un ambiente cómodo y acogedor de manera que esto pueda influenciar en el desempeño laboral de los profesionales, la investigadora concluye que existe relación directa entre las dos variables dentro del hospital Nacional Arzobispo

Loayza, por lo tanto, esto influirá en su desempeño como en la calidad de atención brindada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación

La motivación es la fuerza que permite la ejecución de conductas destinadas a modificar o mantener el curso de la vida de un organismo, para obtener objetivos que incrementen la probabilidad de supervivencia, tanto en el plano social como en el laboral.

1.3.2 Teoría de Mcgregor

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) refieren que “la teoría X es pesimista, estática y rígida; el control es primordialmente externo: impuesto al subordinado por el superior. En contraste, la teoría Y es optimista, dinámica y flexible, centrada en la autodirección e integración de las necesidades individuales con las demandas organizacionales. Es casi seguro que cada serie afectará la forma en que los administradores realizan sus funciones y actividades gerenciales.” (p.390)

1.3.3 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) establecen que “una de las teorías de la motivación más referidas es la teoría de la jerarquía de las necesidades Abraham Maslow, quien estimaba que las necesidades humanas tienen un acomodo jerárquico que asciende desde las inferiores hasta las superiores, y concluyó que cuando se satisface una serie de necesidades, éstas dejan de ser un motivador” (p. 391)

1.3.4 Teoría de la motivación – higiene de Herzberg

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) la motivación es “en un grupo de necesidades están la política y estilo de dirección de la compañía, la supervisión, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el salario, el estatus, la seguridad en el empleo y la vida personal, donde Herzberg encontró que sólo hay insatisfactorias, es decir, no existen motivadores, o si los hay en alta cantidad y calidad en un ambiente de trabajo, no generan insatisfacción. Su existencia no motiva en el sentido de dar satisfacción; sin embargo, si no existieran ocasionarían insatisfacción. Herzberg los llama factores de mantenimiento, higiene o contexto del trabajo. En el segundo grupo Herzberg lista ciertos satisfactores, y por tanto motivadores, todos relacionados con el contenido del trabajo. Incluyen el logro, el reconocimiento, el trabajo desafiante, el avance y el crecimiento en el trabajo; su existencia rendirá sentimientos de satisfacción o no satisfacción (no insatisfacción)” (p. 391).

1.3.5 Productividad

La productividad es el incremento o la disminución de rendimientos que se genera a través del recurso humano que se encuentra relacionado con un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

1.3.6 Definición teórica

Según Koontz y Weihrich (2004) nos menciona que “ la productividad es la relación de insumos y productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad, Como también se define la productividad como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados en cambio la productividad es sinónimo de rendimiento, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos; La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella”.

Según Fietman (1994) nos menciona que “los factores más importantes que afectan la productividad en la empresa se determinan por Recursos Humanos, se considera como el factor determinante de la productividad, ya que es de gran influencia y éste dirige a los demás factores Maquinaria y Equipo; Es fundamental tomar en cuenta el estado de la maquinaria, la calidad y la correcta utilización del equipo, en este factor intervienen la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se determinan de acuerdo a la maquinaria, equipo y trabajo.”

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye la Motivación en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye la Motivación Intrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017?
- b) ¿Cómo influye la Motivación Extrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

El estudio en curso va a servir como medio de información mediante las bases teóricas la influencia entre la motivación la productividad de la sub gerencia de fiscalización administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017, teniendo como finalidad la de conocer de una manera más profunda los enfoques de ambas

variables lo que servirá de base para nuestro estudio, Así mismo servirá como material para futuras investigaciones.

1.5.2 Justificación metodológica

El tipo de investigación es descriptiva - causal, porque no se manipula ninguna variable de investigación. La realización de la investigación sobre el tema propuesto es viable, porque se cuenta con la información y presupuesto necesario para el desarrollo del tema; por lo que buscará ampliar los conocimientos de la motivación y se verá el resultado sobre la productividad en la Municipalidad de Carabayllo.

1.5.3 Justificación prácticas

La investigación servirá como un material de consulta y ayudará a la Municipalidad de Carabayllo. Además, la investigación podrá ser utilizada por otros usuarios, personas que quieran conocer del tema y otras organizaciones que quieran mejorar su productividad haciendo uso de la motivación.

El presente estudio tendrá como fin dar solución a la problemática que existe en la Municipalidad de Carabayllo. La cuál es su productividad baja, apoyándonos en la motivación del personal. Además, la investigación nos brindará información de que forma incidirá la motivación en la productividad de la Municipalidad de Carabayllo.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La Motivación influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

- a) La Motivación Intrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.
- b) La Motivación Extrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Identificar la influencia de la Motivación en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Analizar la influencia de la Motivación Intrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.
- b) Analizar la influencia de la Motivación Extrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

La investigación fue cuantitativa ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

2.1.1 Nivel de la Investigación

El nivel de estudio corresponde al Descriptivo – causal

Bernal (2010), define la investigación explicativa así:

[...] la investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. Las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (p. 115).

2.1.2 Tipo de la investigación

La presente investigación es de tipo aplicada.

Según Landeau, R (2007): “El tipo de estudio aplicado está encaminado a la resolución de problemas prácticos, con un margen de generalización limitado. El aporte al conocimiento científico es secundario.” (p.55)

La presente investigación es aplicada porque trata de dar solución tras conocer las causas y efectos de la motivación sobre la productividad.

2.1.3 Diseño de la investigación

La investigación es No experimental de Corte transversal, porque no se manipulan ni modifican las variables, tanto la variable “X” como la variable “Y”. Así

mismo es considerada Transversal, porque solo se usarán los instrumentos de medición en un determinado y único tiempo.

Según Fernández (2006) Define “la investigación no experimental es aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, los diseños de investigación transaccional son los que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.208).

Así mismo es considerado transversal, según Carrasco (2005), el diseño transversal se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo. (p. 72).

2.2 Variables operacionalización

2.2.1 Variable independiente: la motivación

Según García (2007) menciona que “la motivación es un factor psicológico empleado para explicar por qué de la conducta, además comprende la iniciación, la orientación, el nivel de esfuerzo desarrollado y la persistencia a lo largo del tiempo.”(p. 25) Asimismo, el autor explica que existen dos tipos de motivación; La motivación extrínseca y la intrínseca

Según Fischman (2014) menciona que “la motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático, algunos motivados tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes, otros con el aire frío están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre.” (p.13).

2.2.1.1 Definición conceptual

La motivación es lo que inducen a la persona a alcanzar un mejor desempeño, como también las recompensas o incentivos de alguna manera genera el impulso a trabajar. Los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra.

2.2.1.2 Definición operacional

La motivación es un proceso, donde el trabajador toma la iniciativa, la orientación, el esfuerzo necesario y la persistencia para poder lograr una meta o resultado mediante una serie de patrones de conducta basados en la motivación intrínseca y extrínseca.

Dimensiones N°1

Motivación extrínseca

Según Fischman (2014) menciona que “la motivación extrínseca es cuando las personas realizan una actividad únicamente como medio para conseguir un fin, es decir no es tan importante a quien reconoces; es más importante como lo haces, cuando lo haces y porque, además se clasifican de la siguiente manera mediante el reconocimiento, premiación o incentivo, bonos, diplomados o trofeos, evaluación, fechas límites y castigos.” (p.104).

Indicadores

Salario: Según RAE (2016): “la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio.”

Tipo de incentivo: Según RAE (2016): “Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos.” Parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible.

Evaluación: Se caracteriza por “demandar que los aprendices resuelvan activamente tareas complejas y auténticas mientras usan sus conocimientos previos, el aprendizaje reciente y las habilidades relevantes para la solución de problemas reales” Herman, Aschbacher y Winter (1992, p.2).

Dimensión N°2

Motivación intrínseca

Según Fischman (2014) la motivación intrínseca es cuando la persona se apasiona por lo que hace, es ahí donde se puede observar a un motivador extrínseco en acción, además es posible distinguir los seis motivadores intrínsecos que generan mientras desarrollan su actividad: Autonomía, competencia, relación, novedad, aprendizaje o crecimiento, trascendencia (p.62).

Indicadores

Autonomía: Según RAE (2016): “explica la autonomía como la capacidad que tiene el sujeto para darse leyes a sí mismo, y ello sin ningún interés, ni propio ni ajeno (lo que haría que sus imperativos fueran condicionados y no mandatos propiamente morales).”

Competencia: “Las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, saber hacer y el saber conocer.” Tobón, (2013, p.32).

Aprendizaje: Según RAE (2016): “Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa.”

2.2.2 Variable dependiente: La productividad

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) La productividad es “el cociente producción-insumos dentro de un periodo. La diferencia entre los dos tipos de trabajo es el uso relativo de los conocimientos y las habilidades; así, a una persona en la línea de producción se le considera un trabajador calificado, en tanto que el asistente de administración (cuya principal función es la planeación) sería un elemento del capital intelectual.” (pag.550).

Según Rigg (2002) define “la Productividad como la cualidad o condición de ser productivos. Es un concepto que guía la administración de un sistema de

producción y mide su éxito. Es la cualidad que nos indica que tan bien se está utilizando la mano de obra, el capital, los materiales y la energía.” (p. 608).

Por lo tanto, se puede decir que una organización es productiva cuando consiguen sus metas, y de esta manera la productividad abarca una preocupación por la eficacia y la eficiencia.

Según Bravo (2014) define la productividad como “la gestión de procesos que ayuda a lograr la deseada productividad, palabra que integra tanto la eficiencia como la eficacia.” (p.25).

Definición conceptual

Si hablamos de la productividad en términos laborales, podemos decir que es sinónimo de rendimiento, en otras palabras, es algo o alguien que produce una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo determinado. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella.

Definición operacional

La productividad resulta de la armonía y articulación entre la tecnología mediante recursos, para poder medir la eficacia y la eficiencia de los trabajadores.

Dimensión N°1

Eficiencia

Según Koonyz y Weihrich (2004), mencionan que “la eficiencia es la relación con los recursos o cumplimientos de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.”(p.573).

Indicadores

Recurso Material: Según RAE (2016): “Son los bienes tangibles que la organización puede utilizar para el logro de sus objetivos.” De los cuales podemos encontrar los siguientes elementos, maquinarias, inmuebles, insumos, productos terminados, elementos de oficina.

Recurso Humano: Según Chiavenato es “el área que construye talentos por medio de un conjunto integrados de procesos y que cuida al capital humano de las organizaciones dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito.” (p.456).

Cantidad: Según RAE (2016): “Es la porción que existe de algo que es capaz de ser medido y numerado.” Por ejemplo, objetos, personas, dinero, entre otros. Cabe destacarse entonces que hay cuestiones, normalmente aquellas abstractas, como la felicidad o el cariño que no pueden medirse.

Calidad: Según Philip B. Crosby “Calidad es conformidad con los requerimientos, donde los requerimientos tienen que estar claramente establecidos para que no haya malentendidos; las mediciones deben ser tomadas continuamente para determinar conformidad con esos requerimientos; la no conformidad detectada es una ausencia de calidad”.

Dimensión N°2

Eficacia

Según Koonyz y Weihrich (2004), nos menciona que “el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado” (p.586).

Indicadores

Grado de organización: Según Idalberto Chiavenato “las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes; Esta situación, da lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones que los administradores y empresarios deben conocer para que tengan un panorama amplio al momento de estructurar o reestructurar una organización.” (p.586).

Programas Informáticos: Específicamente son programas informáticos o software que se adecuan para las facilidades que puedan requerir dentro de un área de trabajo.

Tabla 2.1.1.1

Operacionalización de la variable motivación

Fuente: Elaboración propia.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Motivación	Motivación intrínseca	Autonomía Competencia	1,2 3,4 5,6,7	ORDINAL
	Motivación extrínseca	Aprendizaje Salario Tipo de incentivo	8,9 10,11,12	
		Evaluación	13,14,15	

Tabla 2.1.1.2

Operacionalización de la variable productividad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Productividad	Eficiencia	Recurso material	16,17	ORDINAL
		Recurso humano	18,19	
	Eficacia	Cantidad	20,21	
		Calidad	22,23,24,25	
		Tipo de incentivo	26,27	
	Evaluación	28,29,30		

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población y muestra

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinados criterios por el investigador en su investigación planteada. En la presente investigación la población de estudio está constituida por todos los trabajadores de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa que son 60; no se obtendrá muestra porque la población es pequeña.

Según Carrasco (2005) nos menciona que “la Población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

La muestra es igual a la población porque se trabajará con el total de los 60 colaboradores, ya que de esa manera no afectaremos la significancia y la investigación será representativa.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

En la presente sección de la investigación, explicaremos el concepto de técnica

2.4.1 Técnica: encuesta

Según Carrasco (2005), la encuesta es “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen a unidad de análisis del estudio investigativo” (p.72).

2.4.2 Instrumento: cuestionario

Para el mismo autor, el cuestionario “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p.318).

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

La validez determinara que los indicadores guarden relación con los ítems que medirán las variables estudiadas. Nos apoyamos en Hernández et al. (2010) expresa que la validez como: “El grado de precisión con el que el test utilizado mide realmente lo que está destinado medir” (p.201).

Un instrumento de medición es confiable cuando determina que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, utilizado más de una vez, repercuta el mismo resultado.

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 2.4.3.1

Validación de Expertos

La investigación fue validada por :

- 1 Dr. Edwin Arce Álvarez
 - 2 Dr. Pedro Costilla Castillo
 - 3 Dr. Narciso Fernandez Saucedo
-

Fuente: Elaboración propia.

2.4.4. Confiabilidad

Se aplicará un cuestionario del tipo Likert (5 categorías), lo que buscará la fiabilidad de dichos cuestionarios, para la prueba de confiabilidad se trabajó con 15 elementos utilizando el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 24 y así poner medir el nivel de confiabilidad.

Para Hernández et al. (2010), “Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Tabla 2.4.4.1

Coeficientes de alpha de cronbach

Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

2.4.5 Fiabilidad general

Según Fernández (2006, p.302) Si se obtiene 0.25 en el coeficiente, esto indica baja confiabilidad; si el resultado es 0.50, la fiabilidad es media o regular. En cambio, si supera el 0.75 es aceptable, y si es mayor a 0.90 es elevada, para tomar muy en cuenta

De acuerdo al resultado obtenido mediante el programa estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach de los 15 encuestados, y basándonos en la técnica de la encuesta tipo Likert. En el procesamiento de los datos se dio como resultado lo siguiente:

2.4.5.1

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

Fuente: SPSS versión 23

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

2.4.5.2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	30

Fuente: SPSS versión 23

Interpretación:

Como se puede apreciar que el análisis de confiabilidad para las variables motivación y productividad, respecto al resultado tiene un valor α de 0,944, esto indica que el grado de fiabilidad del instrumento es excelente, según la tabla 2 estandarizada, validando su uso para la recolección de datos.

2.5 Métodos de análisis de datos

El método de investigación que se realizó es Hipotético deductivo; así como menciona Bernal (2013), “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.60).

Método Estadístico Según Fernández, Hernández y Baptista (2006). “El SPSS es un programa estadístico para las ciencias sociales, que sirve para analizar los datos.” (p.410).

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se formulará en la veracidad de los datos recopilados por los diferentes conceptos teóricos y antecedentes tanto nacionales como internacionales. Así mismo se plantean esta tesis con la finalidad que mejora la motivación de los trabajadores y así poder incrementar la productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo, 2017.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

El análisis de los resultados se dio con 60 encuestas realizadas a los trabajadores de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

Análisis y Resultados por dimensión:

Tabla 3.1.1

Dimensión 1: Motivación intrínseca (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	10	16.7	16.7	16.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6.7	6.7	23.3
Válidos De acuerdo	30	50.0	50.0	73.3
Totalmente de acuerdo	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 23

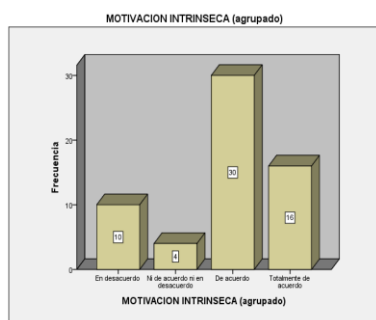


Figura 1: Gráfico de barra
Fuente: SPSS versión 23

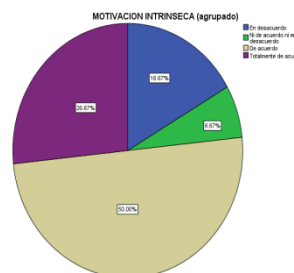


Figura 2: Diagrama porcentual
Fuente: SPSS versión 23

Interpretación:

Según los resultados, notamos que 30 personas de 60 representan el 50% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabaylo, cuenta con actividades por logro de objetivos donde interviene la motivación intrínseca. Asimismo, se observa que el 26.7% de los encuestados que representan 16 personas, están totalmente de acuerdo, mientras que el 16.7% de los encuestados

que representan 10 personas, están en desacuerdo y el 6.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, 2017.

Tabla 3.1.2
Dimensión 2: Motivación extrínseca (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	18.3	18.3	18.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	21.7	21.7	40.0
Válidos De acuerdo	27	45.0	45.0	85.0
Totalmente de acuerdo	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 23

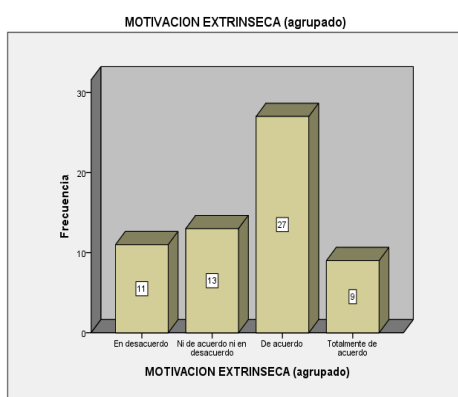


Figura 3: Gráfico de barra
Fuente: SPSS versión 23

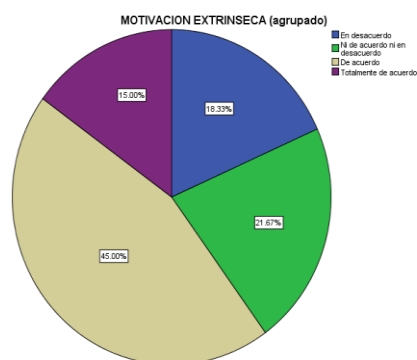


Figura 4: Diagrama porcentual
Fuente: SPSS versión 23

Interpretación:

Según los resultados, notamos que 27 personas de 60 representan el 45%, respondieron que están de acuerdo en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, cuenta con tareas que brinde reconocimiento a través de motivación extrínseca. Asimismo, se observa que el 21.7% de los encuestados que representan 13 personas, están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 18.3% de los encuestados que representan 11 personas, están en desacuerdo, y el 15% están totalmente de acuerdo con la

dimensión estudiada en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, 2017.

Tabla 3.1.3
Dimensión 3: Eficiencia (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	15	25.0	25.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	18.3	43.3
	De acuerdo	30	50.0	93.3
	Totalmente de acuerdo	4	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Fuente: SPSS versión 23

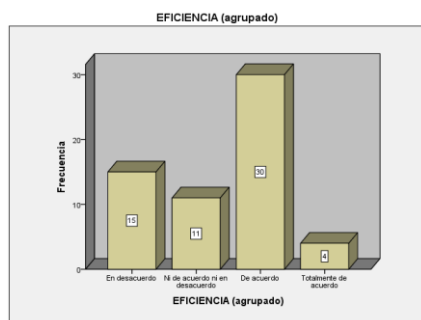


Figura 5: Gráfico de barra
Fuente: SPSS versión 23

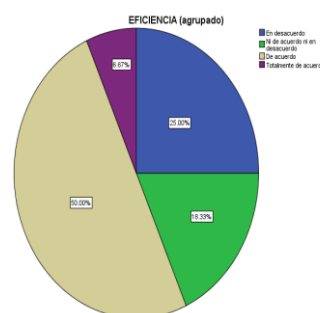


Figura 6: Diagrama porcentual
Fuente: SPSS versión 23

Interpretación:

Según los resultados, notamos que 30 personas de 60 representan el 50% respondieron que están de acuerdo en que la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, cuenta con suficiente recurso para lograr objetivos a través de la eficiencia. Asimismo, se observa que el 25% de los encuestados que representan 15 personas, están en desacuerdo, mientras que el 18.3% de los encuestados que representan 11 personas, están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo 2017.

Tabla 3.1.4
Dimensión 4: Eficacia (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	12	20.0	20.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	23.3	43.3
	De acuerdo	25	41.7	85.0
	Totalmente de acuerdo	9	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Fuente: SPSS versión 23

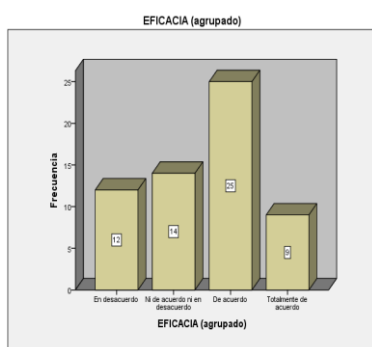


Figura 7: Gráfico de barra
Fuente: SPSS versión 23

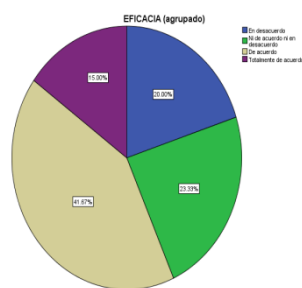


Figura 8: Diagrama porcentual
Fuente: SPSS versión 23

Interpretación:

Según los resultados, notamos que 25 personas de 60 representan el 41.7%, respondieron que están de acuerdo en que la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo cuenta con un correcto proceso utilización de recurso a través de la eficacia. Asimismo, se observa que el 23.3% de los encuestados que representan 14 personas, están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 20% de los encuestados que representan 12 personas, están en desacuerdo y 15% de los encuestados con la dimensión estudiada en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, 2017.

3.2 Análisis inferencial de los resultados

3.2.1 Prueba de hipótesis

Según el contraste para realizar las pruebas de hipótesis, se corroboró que las variables y dimensiones en investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicó las pruebas no paramétricas. Prueba de Pearson.

Tabla 3.2.1.2
Coefficiente estandarizado de correlaciones

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238

Hipótesis general

- Hi.** La Motivación influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- Ho.** La Motivación no influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- H1.** La Motivación si influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Tabla 3.2.1.1*Correlaciones Agrupada*

		La motivación (agrupada)	Productividad (agrupada)
La motivación (agrupada)	Correlación de Pearson	1	.887**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	60	60
Productividad (agrupada)	Correlación de Pearson	.887**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	60	60

Fuente: SPSS versión 23

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,887 lo que significa que la relación entre las dos variables es positiva alta según el cuadro de correlación.

Además, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera indicando que existe una relación positiva considerable entre La Motivación con el Productividad en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, 2017.

a) Hipótesis específica 1

- 1) **Hi.**-La Motivación Intrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- 2) **Ho.**- La motivación intrínseca no influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- 3) **H1.**- La motivación intrínseca si influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Tabla 3.2.1.2*Regla de decisión Correlaciones*

		MOTIVACION INTRINSECA (agrupado)	Productividad (agrupada)
MOTIVACION INTRINSECA (agrupado)	Correlación de Pearson	1	.735**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	60	60
Productividad (agrupada)	Correlación de Pearson	.735**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	60	60

Fuente: SPSS versión 23

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,735 lo que significa que la relación entre las dos variables es positiva alta según el cuadro de correlación. (Ver tabla 9). Además, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera indicando que existe una relación positiva considerable entre Motivación Intrínseca con la Productividad en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, 2017.

b) Hipótesis específica2

- 1) **Hi.**-La Motivación Extrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- 2) **H0.**-La Motivación Extrínseca no influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

- 3) **H1.-** La Motivación Extrínseca si influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Tabla 3.2.1.2

Correlaciones entre variables

		MOTIVACION EXTRINSECA (agrupado)	Productividad (agrupada)
MOTIVACION EXTRINSECA (agrupado)	Correlación de Pearson	1	.804**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	60	60
Productividad (agrupada)	Correlación de Pearson	.804**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	60	60

Fuente: SPSS versión 23

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,804 lo que significa que la relación entre las dos variables es positiva alta según el cuadro de correlación. (Ver tabla 9). Además, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera indicando que existe una relación positiva considerable entre Motivación Extrínseca con la productividad en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, 2017.

3.2 Análisis de influencia

- a) **Hi.-**La Motivación influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- b) **Ho.-**La Motivación no influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

- c) **H1.** La Motivación si influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Tabla 3.2.1
Regresión lineal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,887 ^a	,786	,782	,416

a. Predictores: (Constante), La Motivación (agrupado)

Fuente: SPSS versión 23

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 12 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 88.7% indicando que la motivación está explicada por la productividad, según la tabla 10 de porcentajes esta variación es Muy alta.

Tabla 3.2.2
Porcentajes estandarizados

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Fuente: (Rivero, 2005, p.240)

Tabla 3.2.3
Anova

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1					
Regresión	36.832	1	36.832	213.248	.000 ^b
Residual	10.018	58	.173		
Total	46.850	59			

Fuente: SPSS versión 23

a. Variable dependiente: Productividad (agrupada)

b. Variables predictoras: (Constante), La motivación (agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 14 de ANOVA se observa que la significancia de encontrada es menor 0.000 a la significancia de trabajo 0.05, es decir "0.000 < 0.05"; por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la motivación influye significativamente en la productividad de la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, 2017.

Tabla 3.2.4
Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	-.003	.242		-.010	.992
1 La motivacion (agrupada)	.929	.064	.887	14.603	.000

Fuente: SPSS versión 23

a. Variable dependiente: Productividad (agrupada)

Interpretación:

El resultado de la tabla 15 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde la productividad es igual a $Y = -0.003 + 0.929 X$ que es igual a La Motivación. Resultando $-0.003 + 0.929 X$.

Hipótesis específica1

- Ho.- La Motivación Intrínseca no influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- H1.- La Motivación Intrínseca si influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Tabla 3.2.5*Motivación intrínseca***Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,735 ^a	,540	,532	,610

Fuente: SPSS versión 23

b. Predictores: (Constante),

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 16 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 73.5% indicando que la Motivación Intrínseca está explicada por la productividad, según la tabla 13 de porcentajes esta variación es alta.

Tabla 3.2.6*Anova*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	25.282	1	25.282	67.988	.000 ^b
	Residual	21.568	58	.372		
	Total	46.850	59			

Fuente: SPSS versión 23

a. Variable dependiente: Productividad (agrupada)

b. Variables predictoras: (Constante), MOTIVACION INTRINSECA (agrupado)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 17 de ANOVA se observa que la significancia de encontrada es menor 0.000 a la significancia de trabajo 0.05, es decir "0.000 < 0.05"; por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la Motivación Intrínseca influye en la productividad de la subgerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabayllo, 2017.

Tabla 3.2.7
Coficiente motivación intrínseca

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	.917	.317		2.893	.005
1 MOTIVACION INTRINSECA (agrupado)	.655	.079	.735	8.246	.000

Fuente: SPSS versión 23

a. Variable dependiente: Productividad (agrupada)

Interpretación:

El resultado de la tabla 18 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde la productividad es igual a $Y = 0.917 + 0.655 X$ que es igual a la Motivación Intrínseca. Resultando 0.917 y 0.655.

Hipótesis Especifica2

- a) **Hi.-**La Motivación Extrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- b) **H0.-**La Motivación Extrínseca no influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.
- c) **H1.-** La Motivación Extrínseca si influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017.

Tabla 3.2.8
Coefficiente de la motivación extrínseca

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,804 ^a	,646	,640	,535

c. Predictores: (Constante),

Fuente: SPSS versión 23

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 19 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 80.4% indicando que la Motivación Extrínseca está explicada por la productividad, según la tabla 10 de porcentajes esta variación es muy alta.

Tabla 3.2.9
Anova motivación extrínseca

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	30.265	1	30.265	105.838	.000 ^b
	Residual	16.585	58	.286		
	Total	46.850	59			

Fuente: SPSS versión 23

a. Variable dependiente: Productividad (agrupada)

b. Variables predictoras: (Constante), MOTIVACION EXTRINSECA (agrupado)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 20 de ANOVA se observa que la significancia de encontrada es menor 0.000 a la significancia de trabajo 0.05, es decir “0.000 < 0.05”; por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la Motivación Extrínseca influye en la productividad en la sub gerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de Carabaylo, 2017.

Tabla 3.2.10
Anova motivación extrínseca

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	.798	.267		2.989	.004
1 MOTIVACION EXTRINSECA (agrupado)	.744	.072	.804	10.288	.000

Fuente: SPSS versión 23

a. Variable dependiente: Productividad (agrupada)

Interpretación:

El resultado de la tabla 21 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$, donde la productividad es igual a $Y = 0.798 + 0.744$ que es igual a la Motivación Extrínseca. Resultando 0.798 y 0.744.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

Hipótesis y objetivo general:

En la presente tesis los resultados más relevantes obtenidos como parte de la recolección y proceso de datos en la investigación titulada “La Motivación y su influencia en la productividad de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017”, fueron comparados con los antecedentes de estudio, destacando las investigaciones de Gamba (2015), Acaro (2012), Kukukawa (2011).

La tesis tuvo como objetivo general Identificar la influencia de la Motivación en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.

Dichos resultados tienen coherencia con la conclusión de la tesis de Gamba (2015) en su investigación Motivación y desempeño laboral, Tesis para optar por el título de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional Facultad de Humanidades Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango Guatemala. Quien concluye que la motivación es un instrumento fundamental que ayuda al desempeño en las labores de los trabajadores, además proporciona un elevado rendimiento para la empresa, por lo tanto, existen distintas maneras de motivar al personal, además recomienda capacitaciones constantes sobre motivacionales para así favorecer al desempeño laboral, y la creación de más programas de incentivos no económicos para así poder captar la motivación del personal.

Hipótesis general: La Motivación laboral influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017. De acuerdo a la prueba de hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de correlación de Pearson y la prueba de regresión lineal la tabla 6 y 9 indican que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, por lo tanto, existió una correlación positiva alta de un 88.7% concluyendo que existe influencia significativa entre la motivación

laboral y la productividad. Y el 78.6% de la variación de la motivación laboral está explicada por la productividad.

La tesis tuvo como objetivo específico 1: Analizar la influencia de la Motivación Intrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.

Dichos resultados tienen coherencia con la conclusión de la tesis de Acaro (2012) en su investigación titulada: "La Motivación Intrínseca Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Cebichería Merlin De Los Olivos En El Año 2012", para obtener la licenciatura de Administrados de Empresa de la Universidad Cesar Vallejo, concluye que, los trabajadores están totalmente de acuerdo que la empresa les debe otorgar incentivos y reconocimientos en base a méritos alcanzados con un 76,1 % determinando que la motivación intrínseca si influye en el desempeño laboral. Los colaboradores afirman con un 87% totalmente de acuerdo que existe solidaridad en el equipo de trabajo, determinando que el contenido de tareas influye en las habilidades.

Hipótesis específica 1: La Motivación Intrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017. De acuerdo a la prueba de hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de correlación de Pearson la tabla 7 y 13 indican que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Por lo tanto, existió una correlación positiva alta de un 73.5% entre la motivación intrínseca y la productividad. Y el 54% de la variación está explicada en la motivación intrínseca de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo.

La tesis tuvo como objetivo específico 2: Analizar la influencia de la Motivación Extrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.

Dichos resultados tienen coherencia con la conclusión de la tesis de Kukukawa (2011) en su investigación titulada: "Influencia De La Motivación En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa De Transporte Y Turismo Renzo Srl Huaraz – Ancash – Perú – 2011, para obtener la licenciatura de

Administración de Empresa de la Universidad Cesar Vallejo, concluye que se encuentra en desacuerdo al trabajo de campo realizado y otras investigaciones se puede afirmar que el 52 % de los encuestado esa en acuerdo con que la motivación logra resultados favorables en su trabajo, así mismo el 92% de los encuestados expresan estar de acuerdo que con la implementación de estrategias de motivación se obtiene mejores niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa. De acuerdo a las instigaciones realizadas se puede ratificar que el 88 % de los encuestados expresa estar de acuerdo que los incentivos mejoran el desempeño laboral, así mismo el 80% de los encuestados expresan estar de acuerdo de que los reconocimientos por parte de sus jefes si influye en sus desempeños.

Hipótesis específica 2: La Motivación Extrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo 2017. De acuerdo a la prueba de hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de correlación de Pearson La tabla 8 y 16 indican que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Por lo tanto, existió una correlación positiva alta de un 80.4% entre la motivación extrínseca y la productividad. Y el 64.6% de la variación está explicada la motivación extrínseca de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que SI existe influencia de la motivación en la productividad. Por ende, concluyo que la motivación es indispensable para poder aumentar la productividad del personal dentro de una organización, por lo tanto, podemos decir que la motivación es muy importante debido a que se debe tener mucho incentivo y reconocimiento laboral para que los trabajadores de dicha área sean más productivos en cuanto a sus determinadas labores.
2. Se determinó que si existe influencia de la motivación intrínseca en la productividad. En conclusión, a las personas intrínsecamente motivadas realmente les importa lo que están haciendo, intentan mejorar la forma de hacerlo y se sienten animadas y realizadas cuando les sale bien.
3. Se determinó que existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad. Con lo cual podemos concluir con la motivación extrínseca, el trabajador atiende más el aspecto de la gratificación que del desempeño de su trabajo. Trabaja lo suficientemente bien como para ganársela.

VI. RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones:

1. Primero: Se recomienda al Sub Gerente de fiscalización administrativa buscar mecanismos que le permitan conocer bien a sus colaboradores para identificar qué tipo de motivación aplicar y diseñar la estrategia particular para cada caso.
2. Segundo: Se recomienda implementar una herramienta de uso interno, que determine el nivel de motivación laboral de los colaboradores a fin de monitorear variaciones y proyectar mejoras.
3. Tercero: Se le recomienda crear un sistema de reconocimiento por el desempeño mostrado, para estimular el esfuerzo y la dedicación en las actividades que realiza y mejorar el nivel de eficiencia mostrado.
4. Cuarto: Se recomienda establecer planificaciones anuales para definir, actualizar y establecer las competencias y criterios a evaluar en las evaluaciones del desempeño correspondientes.
5. Quinto: Se les recomienda a los colaboradores continuar el crecimiento profesional y académico con el fin de establecerse laboralmente en las áreas de su más profundo interés.

REFERENCIAS

- Avila, H. (2006) Introducción a la metodología de la investigación. Disponible en:<https://books.google.com.pe/books?id=r93TK4EykfUC&pg=PA45&dq=nivel+correlacional+causal+metodologia+dela+investigacion&hl=es&sa=X&ei=m5hZVe3IFYrigwS524DwCg&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=nivel%20correlacional%20causal%20metodologia%20dela%20investigacion&f=false>
- Bernal C. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá. Pearson Educación de Colombia Ltda.
- BLAKE, R. y MOUTON, J.: El aspecto humano de la productividad. Editorial Deusto. Bilbao, 1986.
- BYARS, L. L. y RUE, L. W.: Gestión de recursos humanos. Editorial McGraw-Hill. Madrid, 1997.
- Carrasco S. (2005). Metodología de Investigación Científica. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Cequea, Rodríguez, Núñez (2010) Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones recuperado en http://oa.upm.es/10151/1/INVE_MEM_2010_92921.pdf.
- Chiavenato I, Sapiro A., (2011) Planeamiento Estratégico. Fundamentos y aplicaciones. 2da Edición. McGraw Hill. Mexico
- Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 5ª ed. Colombia: McGraw-Hill; 1999.
- DAVIS, K. y NEWSTROM, J. W.: Comportamiento humano en el trabajo.
- DEMORY, B.: Cómo animar las reuniones de trabajo. Editorial Deusto. Bilbao, 1993.

- EDVINSSON, L. y MALONE, M. S.: El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Ediciones Gestión 2000. Barcelona, 1999.
- Fischman, D con Matos, L. (2014). Motivación 360°. Como incrementarla en la vida y la empresa. Lima - Perú: Editorial Planeta, 322 p.
- Harold Koontz, Heinz Weihrich y Mark Cannice (2012) Administración una perspectiva global y empresarial. México. Mc Graw Hill. Recuperado en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100500/2016-1/libros/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. 4ta edición. México. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Hurtado, I. y Toro, G. (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio (4ta ed); Episteme; Valencia-Venezuela
- Idalberto Chiavenato (2009) Gestión del talento humano. México. Mc Graw Hill. Recuperado en: <http://es.slideshare.net/EduardoLogia/gestion-del-talento-humano-chiavenato-3-th>
- Juan Huertas (2006) Motivación querer aprender. España. Aique Grupo Editor S.A. Recuperado en: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Kotler P., Armstrong G. (2012). Marketing. Decimocuarta Edición. México D.F. Pearson Educación de México S.A. México
- LEAL MILLÁN, A. y otros: El factor humano en las relaciones laborales. Ediciones Pirámide. Madrid, 1999.
- RAMIREZ, R., ABREU, L. y BADI, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. Revista Internacional De Buena

conciencia, 3 (1). Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

Robbins P.S, Judge A.T. Comportamiento Organizacional. 13ª ed. México: Pearson Educación; 2009. Stephen Robbins, Timothy Judge (2009) Comportamiento Organizacional. México. Pearson Educación. Recuperado en: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

ANEXOS

Estimado Dr.: Costilla Castillo, Pedro.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EP de Administración de la UCV, en la filial Lima Norte, promoción 2016 II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.


El título de mi proyecto de investigación es: “La motivación y la productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo – 2016” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Mayra Bhetzabell Becerra Quispe
DNI: 46471337

“La Motivación y su influencia en la productividad de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo, 2017”

OBJETIVO: Determinar la influencia entre la motivación y su influencia en la productividad de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo, 2017.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una (X) la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, teniendo en cuenta que:

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
	DIMENSION 1: MOTIVACION INTRINSECA					
1	¿Considera usted que cuenta con autonomía para tomar decisiones en su trabajo?					
2	¿Afronta las dificultades a la hora de resolver un problema?					
3	¿Considera que posee las competencias adecuadas para su puesto de trabajo?					
4	¿Direcciona sus competencias en el logro de los objetivos esperados?					
5	¿Cree usted que la motivación intrínseca influye en la productividad laboral?					
6	¿Considera que el aprendizaje que obtuvo dentro de su área, lo motiva a obtener una mayor productividad?					
7	¿Considera Ud. que el aprendizaje obtenido es suficiente para poder desenvolverse en el campo laboral?					
	DIMENSION 2: MOTIVACION EXTRINSECA					
8	¿Considera que el salario que percibe lo motiva a realizar un buen trabajo?					
9	¿Considera que el salario que percibe es el adecuado para las funciones que realiza?					
10	¿Cree usted que es importante que la sub gerencia de fiscalización administrativa reconozca su trabajo con algún tipo de incentivo?					
11	¿Reconocen a los trabajadores con algún tipo de incentivo cuando llega a la meta esperada?					
12	¿Considera usted que los incentivos económicos aumentarían la productividad en la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa?					
13	¿Considera que la evaluación es fundamental en su área?					
14	¿Considera que al tener una mayor evaluación de su desempeño laboral mejoraría su productividad?					
15	¿Considera que la motivación influye en la productividad de la sub gerencia de la municipalidad de Carabayllo?					

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSION 3: EFICIENCIA		N	CN	AV	CS	S
16	¿Se le brinda la indumentaria correspondiente para cumplir con sus funciones como inspector o policía municipal?					
17	¿Considera que el recurso material brindado es idóneo para poder cumplir con las multas administra?					
18	¿Ha tenido problemas al momento de poner una sanción al infractor?					
19	¿Considera que el trabajo que desempeña lo expone a riesgos o daños hacia su persona?					
20	¿Usted realiza más de 40 papeletas o resoluciones de sanción al mes?					
21	¿Se propone metas para incrementar la productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa?					
22	¿Comete errores en la redacción de las papeletas preventivas o resoluciones de sanción?					
23	¿Se le informa adecuadamente al administrado sobre el procedimiento administrativo ante una papeleta preventiva?					
24	¿Se brinda opciones de pago y facilidades al administrado ante una resolución de sanción?					
25	¿Notifica a tiempo los descargos o recursos de reconsideración?					
DIMENSION 4: EFICACIA		N	CN	AV	CS	S
26	¿Considera Ud. que existe un grado de organización para cumplir con las metas trazadas en la Sub Gerencia de Fiscalización?					
27	¿Participa en actividades extraordinarias fuera de su horario de trabajo?					
28	¿Considera Ud. que los programas informáticos son los adecuados para lograr las metas trazadas?					
29	¿Considera Ud. que los programas informáticos son de gran ayuda para su productividad?					
30	¿Tiene a su disposición los programas informáticos como el SISTRAM, SISMUN, BASE DE DATOS para poder dar seguimiento a sus papeletas preventiva?					

Fuente: Elaboración Propia

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA								
1	¿Considera usted que cuenta con autonomía para tomar decisiones en su trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Afronta las dificultades a la hora de resolver un problema?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que posee las competencias adecuadas para su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Dirige sus competencias en el logro de los objetivos esperados?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que la motivación intrínseca influye en la productividad laboral?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que el aprendizaje que obtuvo dentro de su área, lo motivan a tener una mayor productividad?	✓		✓		✓		
7	¿Considera Ud. que el aprendizaje obtenido es suficiente para poder desenvolverse en el campo laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA								
8	¿Considera que el salario que percibe lo motiva a realizar un buen trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que el salario que percibe es el adecuado para las funciones que realiza?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que es importante que la sub gerencia de fiscalización administrativa reconozca su trabajo con algún tipo de incentivo?	✓		✓		✓		
11	¿Reconocen a los trabajadores con algún tipo de incentivo cuando llega a la meta esperada?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que los incentivos económicos aumentarían la productividad en la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa?	✓		✓		✓		
13	¿Considera de importancia la evaluación constante dentro de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que al tener una mayor evaluación de su desempeño laboral mejoraría su productividad?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la motivación influye en la productividad de la sub gerencia de la municipalidad de carabaylo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **Peano Castilla Castillo** DNI: **09925830**

Especialidad del validador:
 29 de Noviembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
16	¿Se le brinda la indumentaria correspondiente para cumplir con sus funciones como inspector o policía municipal?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que el recurso material que se les brinda es suficiente para cumplir con las sanciones o multas adecuadamente?	✓		✓		✓		
18	¿Ha tenido problemas al momento de poner una sanción al infractor?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que el trabajo que desempeña lo expone a riesgos o daños hacia su persona?	✓		✓		✓		
20	¿Usted realiza más de 40 papeletas o resoluciones de sanción al mes?	✓		✓		✓		
21	¿Se propone metas para incrementar la productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa?	✓		✓		✓		
22	¿Comete errores en la realización de papeletas o resoluciones de sanción?	✓		✓		✓		
23	¿Se le informa adecuadamente al administrado sobre el procedimiento administrativo ante una papeleta preventiva?	✓		✓		✓		
24	¿Se brinda opciones de pago y facilidades al administrado ante una resolución de sanción?	✓		✓		✓		
25	¿Notifica a tiempo los descargos o recursos de reconsideración?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
26	¿Considera Ud. que existe un grado de organización para cumplir con las metas trazadas en la Sub Gerencia de Fiscalización?	✓		✓		✓		
27	¿Participa en actividades extraordinarias fuera de su horario de trabajo?	✓		✓		✓		
28	¿Considera Ud. que los programas informáticos son los adecuados para lograr las metas trazadas?	✓		✓		✓		
29	¿Considera Ud. que los programas informáticos son de gran ayuda para su productividad?	✓		✓		✓		
30	¿Tiene a su disposición los programas informáticos como el SISTRAM, SISMUN, BASE DE DATOS para poder dar seguimiento a sus papeletas preventiva?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Peano Costilla Castillo

DNI: 09925830

29 de Agosto del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Firma del Expetto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: MOTIVACION INTRINSECA								
1	¿Considera usted que cuenta con autonomía para tomar decisiones en su trabajo?	X		X		X		
2	¿Afronta las dificultades a la hora de resolver un problema?	X		X		X		
3	¿Considera que posee las competencias adecuadas para su puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Dirige sus competencias en el logro de los objetivos esperados?	X		X		X		
5	¿Cree usted que la motivación intrínseca influye en la productividad laboral?	X		X		X		
6	¿Considera que el aprendizaje que obtuvo dentro de su área, lo motivan a tener una mayor productividad?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que el aprendizaje obtenido es suficiente para poder desenvolverse en el campo laboral?	X		X		X		
DIMENSION 2: MOTIVACION EXTRINSECA								
8	¿Considera que el salario que percibe lo motiva a realizar un buen trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera que el salario que percibe es el adecuado para las funciones que realiza?	X		X		X		
10	¿Cree usted que es importante que la sub gerencia de fiscalización administrativa reconozca su trabajo con algún tipo de incentivo?	X		X		X		
11	¿Reconocen a los trabajadores con algún tipo de incentivo cuando llega a la meta esperada?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los incentivos económicos aumentarían la productividad en la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa?	X		X		X		
13	¿Considera de importancia la evaluación constante dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera que al tener una mayor evaluación de su desempeño laboral mejoraría su productividad?	X		X		X		
15	¿Considera que la motivación influye en la productividad de la sub gerencia de la municipalidad de carabaylo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edwin Arce Alvarez DNI: 23833025

Especialidad del validador: INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

29 de Noviembre del 2016

Firma del Experto Instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
16	¿Se le brinda la indumentaria correspondiente para cumplir con sus funciones como inspector o policía municipal?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que el recurso material que se les brinda es suficiente para cumplir con las sanciones o multas adecuadamente?	✓		✓		✓		
18	¿Ha tenido problemas al momento de poner una sanción al infractor?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que el trabajo que desempeña lo expone a riesgos o daños hacia su persona?	✓		✓		✓		
20	¿Usted realiza más de 40 papeletas o resoluciones de sanción al mes?	✓		✓		✓		
21	¿Se propone metas para incrementar la productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa?	✓		✓		✓		
22	¿Comete errores en la realización de papeletas o resoluciones de sanción?	✓		✓		✓		
23	¿Se le informa adecuadamente al administrado sobre el procedimiento administrativo ante una papeleta preventiva?	✓		✓		✓		
24	¿Se brinda opciones de pago y facilidades al administrado ante una resolución de sanción?	✓		✓		✓		
25	¿Notifica a tiempo los descargos o recursos de reconsideración?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
26	¿Considera Ud. que existe un grado de organización para cumplir con las metas trazadas en la Sub Gerencia de Fiscalización?	✓		✓		✓		
27	¿Participa en actividades extraordinarias fuera de su horario de trabajo?	✓		✓		✓		
28	¿Considera Ud. que los programas informáticos son los adecuados para lograr las metas trazadas?	✓		✓		✓		
29	¿Considera Ud. que los programas informáticos son de gran ayuda para su productividad?	✓		✓		✓		
30	¿Tiene a su disposición los programas informáticos como el SISTRAM, SISMUN, BASE DE DATOS para poder dar seguimiento a sus papeletas preventivas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Edwin Arce Alvarez

DNE: 23833025
29 de Noviembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante
 Dr. Edwin Arce Alvarez

ANEXO N°2: MATRIZ DE CONSISTENCIA


La motivación y su influencia en la productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>P. G: ¿Cómo influye la Motivación en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017?</p> <p>P.E. a) ¿Cómo influye la Motivación Intrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017? b) ¿Cómo influye la Motivación Extrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017?</p>	<p>O.G: Determinar la influencia de la Motivación en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.</p> <p>O. E. a) Determinar la influencia de la Motivación Intrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017. b) Determinar la influencia de la Motivación Extrínseca en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017</p>	<p>H.G: La Motivación Laboral influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.</p> <p>H. E a) La Motivación Intrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017. b) La Motivación Extrínseca influye significativamente en la Productividad de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo 2017.</p>	<p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN</p> <p style="text-align: center;">PRODUCTIVIDAD</p>	<p><u>Motivación Intrínseca</u> - Autonomía - Competencia - Aprendizaje</p> <p><u>Motivación Extrínseca</u> - Salario - Tipo de Incentivo - Evaluación</p> <p><u>Eficiencia</u> - Recurso Material - Recurso Humano - Cantidad - Calidad</p> <p><u>Eficacia</u> - Grado de Organización - Programas Informáticos</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental de corte transversal <p style="text-align: center;">X </p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo causal <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptiva-Explicativa</p> <p>POBLACIÓN: Los 60 colaboradores que laboran en la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta.

feedback studio Mayra Becerra motivación y su influencia en la productividad /0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



La Motivación y su influencia en la productividad en la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayillo, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
 Mayra Bherabell Becerra Quipe

ASESOR:
 Dr. Narciso Fernández Saucedo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión del talento humano

LIMA - PERÚ
2017

Página: 1 de 61 Número de palabras: 11305


Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

18 %

Resumen de coincidencias

Coincidencias	Fuentes de Internet	Porcentaje
1	theibfr.com	1 %
2	documents.mx	1 %
3	docplayer.es	1 %
4	repositorio.unajma.edu...	1 %
5	docs.com	1 %
6	es.scribd.com	1 %

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC
		Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, NARCISO FERNANDEZ SAUCEDO, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo (Lima Norte) revisor de la tesis titulada

"La Motivación y su influencia en la productividad de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabaylo, 2017", de la estudiante MAYRA BHETZABELL BECERRA QUISPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 13 de julio del 2017



 Firma

Narciso Fernández Saucedo

DNI: 09044632

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, **MAYRA BHETZABELL BECERRA QUISPE** identificado con DNI N° **46471337**, egresado de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " **LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2017**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:





 Mayra Bhetzabell Becerra Quispe

DNI: 46471337

FECHA: 15 de Marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final del trabajo de investigación que presente la estudiante:

MAYRA BHETZABELL BECERRA QUISPE

Trabajo de Investigación titulado:

“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA SUBGERENCIA

DE FISCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2017”.

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA : 13 de julio del 2017

NOTA O MENCIÓN : 16



MSc. MATRENA FOX PETRONILA LILIANA
Coordinadora de Investigación de la EP de Administración