



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y
DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la TESIS, cuyo título es:

**"IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN PARA
PALIAR LAS CONDICIONES LABORALES Y LA
PRODUCTIVIDAD EN FAVOR DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN CLEMENTE: PISCO 2022"**

Presentado por:

KAREN GIULIANA FERNÁNDEZ VILLANUEVA

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es del 1% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 24 de Septiembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Efrán Ambia Pereyra
Dr. EFRAN AMBIA PEREYRA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Derecho y Ciencia Política



**“IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN PARA
PALIAR LAS CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD
EN FAVOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
CLEMENTE: PISCO 2022”**

Línea de Investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

Informe final del trabajo de investigación

Presentado Por:

Bachiller Karen Giuliana Fernández Villanueva

Para optar:

Título profesional de Abogado

Ica - Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Derecho y Ciencia Política



**“IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN PARA
PALIAR LAS CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD
EN FAVOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
CLEMENTE: PISCO 2022”**

Línea de Investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

Asesor:

DR. Ambia Pereyra Donato Efrain,

Ica - Perú

2023

FRASE CELEBRE:

“Un juez que tiene temor no es juez (...). Los magistrados del fuero común administramos justicia por delegación popular, y esa facultad es irrenunciable e indelegable, pues esa es la garantía que el pueblo espera de nosotros.

DR. CARLOS GIUSTI ACUÑA

PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL
DE MAGISTRADOS.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de investigación con profundo cariño a mis dos madres Victoria Esperanza Benavides Vásquez Y Giovanna Elizabeth Villanueva Cortez, a quien debo todo lo que he sido, lo que soy, y lo que seré, especialmente mi inclinación en todos mis actos.

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por ayudarme a terminar este proyecto, gracias por darme el valor y la fuerza para poder hacer de este sueño realidad, estar a mi lado en cada momento de mi vida, por guiar mis pasos y darme inteligencia para poder terminar mi tesis. Por cada regalo de gracia que me has dado y que inmerecidamente lo he recibido.

A mi alma mater:

La Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, quien me ha dado la oportunidad de conocer, explorar e incrementar mis conocimientos, competencias y herramientas para volverme el mejor profesional posible. Siempre teniendo como único rival a vencer una versión previa de mí.

A mi asesor:

Al DR. Ambia Pereyra Donato Efrain, quiero expresar mi más sincero agradecimiento por su guía y apoyo en mi proyecto de tesis. Siempre estuvo dispuesto a escuchar, brindar consejos valiosos y compartir su experiencia conmigo. Gracias a usted, pude superar los obstáculos y llegar a una conclusión satisfactoria. Estaré siempre agradecido por su dedicación y compromiso con mi educación.



Índice

Portada.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
I. Marco Teórico	4
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.1.1. Antecedentes de la Investigación	4
1.1.1.1. Antecedentes Internacionales	4
1.1.1.2. Antecedentes Nacionales	7
1.2. Bases Teóricas	12
1.2.1. Condiciones laborales.....	12
1.2.2. Relación entre condiciones laborales y productividad laboral.....	13
II. Planteamiento del problema de investigación.....	14
2.1. Descripción de la Realidad Problemática	14
2.2 Formulación del Problema	15
2.2.1. Problema General.....	15
2.2.2. Problemas Específicos.....	15
2.1.3. Delimitación del Problema.....	16

2.4. Justificación e importancia de la investigación	16
2.4.1. Justificación.....	16
2.4.2. Importancia.....	17
2.5. Objetivos	18
2.5.1. Objetivo General.....	18
2.5.2. Objetivos Específicos.....	18
2.6. Hipótesis de la investigación.....	18
2.6.1. Hipótesis general.....	18
2.6.2. Hipótesis específicas.....	18
2.7. Variables de la investigación.....	18
2.7.1. Identificación de las variables.....	18
2.7.2. Operacionalización de las variables.....	19
III. Estrategia Metodológica	20
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Nivel de la Investigación	20
3.2. Población, muestra y muestreo	22
3.2.1. Cuadro muestral de estudio.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	24
III. RESULTADOS	27
VII. DISCUSION DE RESULTADOS	62
VIII. CONCLUSIONES	66
XI. RECOMENDACIONES	67
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
XII. ANEXOS	69

Índice de Tablas

Tabla N° 01 – Resultados de la dimensión 1 agrupada	27
Tabla N° 02 - Resultados interrogante 1.....	28
Tabla N° 03 - Resultados interrogante 2.....	29
Tabla N° 04 - Resultados interrogante 3.....	30
Tabla N° 05 - Resultados interrogante 4.....	31
Tabla N° 06- Resultados interrogante 5.....	32
Tabla N° 07 - Resultados interrogante 6.....	33
Tabla N° 08 - Resultados interrogante 7.....	34
Tabla N° 09 Resultados interrogante 8	35
Tabla N° 10 - Resultados de la dimensión 2 agrupada	36
Tabla N° 11 - Resultados interrogante 9.....	37
Tabla N° 12- Resultados interrogante 10.....	38
Tabla N° 13 - Resultados interrogante 11.....	39
Tabla N° 14 - Resultados interrogante 12.....	40
Tabla N° 15 - Resultados interrogante 13.....	41
Tabla N° 16 - Resultados de la dimensión 3 agrupada	42
Tabla N° 17 - Resultados interrogante 14.....	43
Tabla N° 18 - Resultados interrogante 15	44
Tabla N° 19 - Resultados interrogante 16	45
Tabla N° 20 - Resultados interrogante 17.....	46
Tabla N° 21 - Resultados interrogante 18.....	47
Tabla N° 22 - Resultados interrogante 19.....	48
Tabla N° 23- Resultados interrogante 20.....	49

Tabla N° 24- Resultados de la dimensión 4 agrupada	50
Tabla N° 25- Resultados interrogante 21.....	51
Tabla N° 26 - Resultados interrogante 22.....	52
Tabla N° 27 Resultados interrogante 23.....	53
Tabla N° 28 Resultados interrogante 24.....	54
Tabla N° 29 Resultados interrogante 25.....	55
Tabla N° 30 Resultados interrogante 26.....	56
Tabla N° 31 Resultados Prueba de Normalidad	57
Tabla N° 32 Resultados Prueba Hipótesis General	58
Tabla N° 33 Resultados Prueba hipótesis Especifica 1.....	59
Tabla N° 34 Resultados Prueba hipótesis Especifica 2.....	61

Índice de figuras

Figura N° 01 – Resultados de la dimensión 1 agrupada	27
Figura N° 02 - Resultados interrogante 1.....	28
Figura N° 03 - Resultados interrogante 2.....	29
Figura N° 04 - Resultados interrogante 3.....	30
Figura N° 05 - Resultados interrogante 4.....	31
Figura N° 06- Resultados interrogante 5.....	32
Figura N° 07 - Resultados interrogante 6.....	33
Figura N° 08 - Resultados interrogante 7.....	34
Figura N° 09 Resultados interrogante 8	35
Figura N° 10 - Resultados de la dimensión 2 agrupada	36
Figura N° 11 - Resultados interrogante 9.....	37
Figura N° 12- Resultados interrogante 10.....	38
Figura N° 13 - Resultados interrogante 11.....	39
Figura N° 14 - Resultados interrogante 12.....	40
Figura N° 15 - Resultados interrogante 13.....	41
Figura N° 16 Resultados de la dimensión 3 agrupada	42
Figura N° 17 Resultados interrogante 14.....	43
Figura N° 18 Resultados interrogante 15	44
Figura N° 19 Resultados interrogante 16	45
Figura N° 20 Resultados interrogante 17.....	46
Figura N° 21 Resultados interrogante 18.....	47
Figura N° 22 Resultados interrogante 19.....	48
Figura N° 23 Resultados interrogante 20.....	49
Figura N° 24- Resultados de la dimensión 4 agrupada	50

Figura N° 25- Resultados interrogante 21.....	51
Figura N° 26 - Resultados interrogante 22.....	52
Figura N° 27 Resultados interrogante 23.....	53
Figura N° 28 Resultados interrogante 24.....	54
Figura N° 29 Resultados interrogante 25.....	55
Figura N° 30 Resultados interrogante 26.....	56

Resumen

La Tesis denominada “Importancia de la motivación y satisfacción para paliar las condiciones laborales y la productividad en favor de la municipalidad distrital de San Clemente: Pisco 2022” evidencia la relación significativa que hay entre la motivación y satisfacción laboral y la productividad en la que se demuestra que los trabajadores pueden trabajar de forma más productiva cuando están motivados y satisfechos laboralmente considerándose dentro de esta satisfacción tener una buena remuneración sentirse seguros y tener un buen clima laboral que en su conjunto permite a cada uno de los colaboradores de la Entidad estudiada mejorar su desempeño.

Desde un enfoque legal y normativo se han considerado algunas leyes como son la Constitución Política de 1993; la Ley Universitaria N° 30220, los Estatutos de la UNICA y otras normas conexas como la Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación de la UNICA; la Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA y la Resolución Rectoral 1320 del 08 de julio 2021, Guía para la elaboración del Proyecto de Tesis, Informe Final de Tesis, respetando el Esquema para Tesis además de lo normado en el Programa Académico de Derecho.

Por otro lado, en el proceso de recolección de datos se trabajó con la Técnica de la Encuesta y el instrumento empleado es el cuestionario sobre la motivación y satisfacción para paliar las condiciones laborales y la productividad.

A partir de los resultados alcanzados se puede afirmar que entre la motivación y satisfacción para paliar las condiciones laborales y la productividad hay una relación muy significativa.

Palabras clave: motivación, empleo, Entidad, condiciones laborales y productividad.

ABSTRACT

The Thesis called “Importance of motivation and satisfaction to alleviate working conditions and productivity in favor of the district municipality of San Clemente: Pisco 2022” shows the significant relationship between motivation and job satisfaction and the productivity in which demonstrates that workers can work more productively when they are motivated and satisfied at work, this satisfaction being considered within this satisfaction to have a good remuneration, feel safe and have a good work environment that as a whole allows each of the employees of the Entity studied to improve their performance. performance.

From a legal and regulatory approach, some laws have been considered, such as the Political Constitution of 1993; University Law No. 30220, the UNICA Statutes and other related regulations such as Rectoral Resolution 029-2021-R, UNICA Research Lines; Rectoral Resolution 048-2021-R, Regulations for Degrees and Titles of UNICA and Rectoral Resolution 1320 of July 8, 2021, Guide for the preparation of the Thesis Project, Final Thesis Report, respecting the Thesis Outline in addition to what regulated in the Academic Law Program.

On the other hand, in the data collection process we worked with the Survey Technique and the instrument used is the questionnaire on motivation and satisfaction to alleviate working conditions and productivity.

Based on the results achieved, it can be stated that there is a very significant relationship between motivation and satisfaction to alleviate working conditions and productivity.

Keywords: motivation, employment, Entity, working conditions and productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el complejo entramado de las organizaciones públicas, la eficacia y la eficiencia de la gestión se revelan como piedras angulares para el desarrollo sostenible de las comunidades locales. En este contexto, la Municipalidad Distrital de San Clemente, en Pisco, se erige como un actor fundamental en la promoción del bienestar de sus ciudadanos. Sin embargo, la efectividad de esta entidad está intrínsecamente ligada al desempeño y la productividad de su fuerza laboral.

El presente trabajo de investigación, titulado "Importancia de la Motivación y Satisfacción para Paliar las Condiciones Laborales y la Productividad en Favor de la Municipalidad Distrital de San Clemente: Pisco 2022", se sumerge en la trama que entrelaza las variables cruciales de la motivación y la satisfacción laboral con las condiciones laborales y la productividad en este ente municipal durante el año 2022.

El objetivo general de esta investigación es claro y contundente: identificar la influencia directa que ejercen la motivación y la satisfacción en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente durante el periodo mencionado. Este enfoque se erige como un eslabón crucial para comprender cómo el bienestar y la motivación de los trabajadores impactan de manera tangible en el logro de los objetivos institucionales y, en última instancia, en la mejora de los servicios que se brindan a la comunidad.

Nos proponemos desentrañar los matices de la motivación y la satisfacción laboral como elementos determinantes en el ámbito municipal, explorando cómo estos factores reverberan en las condiciones laborales experimentadas por los empleados y, a su vez, cómo estas condiciones influyen en la productividad de la entidad. Este análisis, centrado en la Municipalidad de San Clemente, no solo busca proporcionar una visión integral de la realidad laboral en el ente municipal sino también ofrecer recomendaciones concretas para mejorar las políticas y prácticas de recursos humanos.

En última instancia, esta investigación no solo aspira a contribuir al cuerpo teórico en el ámbito de la gestión pública y recursos humanos, sino también a impulsar cambios tangibles y positivos en la administración local, fomentando un ambiente laboral propicio para el florecimiento profesional de los trabajadores y, por ende, para el progreso de la comunidad que sirven.

1. Marco teórico

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes Internacionales

(Agudelo & Escobar, 2022). La investigación actual presentó como objetivo general estudiar el efecto de las condiciones de trabajo en la productividad laboral en 25 compañías pertenecientes al sector de la panadería del Valle del Cauca, ubicado en Colombia. Los resultados obtenidos posibilitaron la identificación de que el estímulo a la integración de los empleados, el liderazgo y la colaboración en equipo/cohesión dentro de los organismos se asocia con un incremento en el nivel de productividad. En resumen, el enfoque principal de contribución de esta investigación se concentra en medir integralmente la productividad laboral como herramienta de análisis para el diagnóstico en la industria de panificación del Valle del Cauca, así como en proporcionar insumos para implementar estrategias de intervención que impulsen su progreso. En cuanto a las organizaciones que participan, se observa que son principalmente las MYPES. Asimismo, al analizar las variables que tienen un mayor impacto a nivel de la productividad en el trabajo, tanto los jefes como los empleados mencionaron que la sensación de satisfacción laboral es un elemento fundamental. Otros aspectos destacados incluyen el trabajo en equipo estableciendo objetivos claros y el clima organizacional, que promueve un ambiente laboral positivo. Por otro lado, las dimensiones que menos impactaron en las competencias y la participación del personal juegan un papel clave en la productividad laboral. En lo que respecta a la productividad laboral general, se observan discrepancias estadísticamente notables entre la perspectiva de los superiores y la de los trabajadores, siendo esta última más prominente. Además, se destacó que se deben ofrecer oportunidades de capacitación, asignar tareas según las capacidades y proporcionar las correspondientes recompensas.

Finalmente, se mencionó que el conjunto de elementos a nivel organizacional, grupal e individual que ejercen influencia en el desempeño de los empleados, pueden servir como base para concebir otras propuestas y proyectos coherentes, tales como la ejecución de estrategias para elevar los indicadores de las dimensiones examinadas, el minucioso análisis del efecto de elementos como los estilos de liderazgo, el grado de satisfacción en el trabajo, la cultura y el ambiente organizacional en el aumento de la productividad y su evaluación mediante el uso de diversas técnicas en múltiples áreas industriales.

La estructura metodológica de esta investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, utilizando procedimientos de investigación correlacional.

(Bone, 2021). El objetivo de este estudio de investigación fue analizar la implementación de la legislación ecuatoriana en la seguridad y el bienestar en el entorno administrativo del municipio de Rioverde, así como en la influencia que esto conlleva en la productividad de sus trabajadores. Se utilizó un diseño metodológico que incorporó enfoques explicativos, cuantitativos y bibliográficos, y se fortaleció la investigación mediante los métodos inductivo-deductivo, histórico-lógico y exegético. La técnica principal de la metodología utilizada para recopilar información se basó en la encuesta, que se administró a un grupo representativo del personal. Esto facilitó la obtención de datos relevantes, los cuales se analizaron y representaron en gráficos estadísticos. A partir de la interpretación de estos datos, se llegó a la conclusión de que la implementación rigurosa y coordinada de las normativas de seguridad y salud establecidas por la legislación ecuatoriana en la municipalidad del cantón Rioverde tendría el potencial de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales en los trabajadores del área administrativa. Sin embargo, se identificó una deficiencia en la implementación de medidas de control y prevención de riesgos laborales, tal como lo establece la legislación relacionada con la seguridad y salud ocupacional.

Entre las conclusiones, se resalta que uno de los factores principales que ha expuesto a los trabajadores del sector administrativo a riesgos es la falta de implementación de la normativa de bienestar y salud según la legislación de Ecuador. Por lo tanto, se recomendó establecer un departamento de Seguridad y Salud Ocupacional. Además, esto permitiría que el municipio del cantón Rioverde cuente con un departamento encargado de aplicar, coordinar y supervisar adecuadamente la legislación de Ecuador.

El documento de investigación fue de tipo descriptivo y presentó un enfoque cualitativo y analítico.

(Guevara & Carrillo, 2020). El propósito de este estudio fue reconocer las capacidades y limitaciones de los empleados, lo cual permite supervisar el nivel de ejecución de tareas y alcanzar las metas planteadas. La gestión estatal no es una excepción, ya que también emplea este recurso. Esta investigación se centró en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de La Troncal, ubicado en el cantón de la provincia de Cañar, ubicado en Ecuador. A partir de estos análisis, se presentaron y

analizaron los resultados obtenidos, los cuales permitieron analizar cómo el rendimiento en el trabajo se relaciona con el nivel de motivación de los individuos bajo estudio en sus respectivos lugares entorno laboral, siguiendo el patrón de administración vigente en el GAD. Las conclusiones del estudio han posibilitado integrar la literatura de las variables analizadas, empleando instrumentos previamente validados con el fin de valorar el rendimiento en el trabajo con respecto al nivel de motivación, de acuerdo al modelo de gestión actual implementado por el GAD. En base a los resultados de la investigación, se pudo determinar que hay una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados, según los hallazgos obtenidos del GAD. En ese sentido, a medida que el nivel de motivación en el trabajo se incrementa en las áreas de estímulos, remuneración y ventajas financieras, condiciones de trabajo, rendimiento y conexiones personales, también aumenta la eficiencia en el trabajo dentro del marco de administración del GAD.

Se deduce, según los resultados de esta investigación para organizaciones públicas y privadas, el incentivo es un factor esencial para los trabajadores, ya que influye en su rendimiento de trabajo y es un elemento clave en el desempeño de sus tareas para alcanzar los objetivos con mayor productividad. Además, basándonos en los resultados obtenidos en este estudio, el GAD tendrá la posibilidad de tomar decisiones adecuadas para desarrollar políticas internas fundamentadas en las opiniones de los trabajadores en su trabajo. Adicionalmente, se concluye que un enfoque cuantitativo para analizar el rendimiento laboral de los trabajadores no es adecuado para una comprensión exhaustiva de su función en el procedimiento de administración en el ámbito del sector público.

La presente investigación utilizó un enfoque no experimental y enfoque transversal, con un nivel de descripción detallado reforzado por el análisis de datos textuales lexicométricos.

Jaimes *et al.*, (2018). El propósito de este artículo fue descubrir los elementos que afectan la eficiencia laboral de las PYMES en la industria de confecciones dentro del área metropolitana de Bucaramanga, ubicado en Colombia. En ese sentido, se destacó que el sector de confecciones tiene una larga trayectoria de más de cien años contribuyendo a la economía del país, y se caracteriza por su alta dependencia de mano de obra y generación de empleo. Además, se resaltó que las PYMES continúan enfrentando desafíos específicos debido a restricciones en términos de personal y recursos económicos.

En conclusión, este estudio permitió reconocer los elementos clave que influyen en la eficiencia en el trabajo en las PYMES del ámbito de la confección. Los resultados resaltaron la importancia del comportamiento grupal, el entorno social en el lugar de trabajo, la administración de los procesos y las habilidades/control como componentes clave para mejorar la productividad en estas empresas.

La investigación presentó un análisis de tipo factorial exploratorio con un tipo de estudio cuantitativo.

(Lomas, 2017). La investigación presentó como finalidad establecer la conexión entre la satisfacción laboral y el rendimiento del personal empleado por la Municipalidad Distrital de Buenos Aires en 2017. El enfoque del estudio fue no experimental, y el diseño de la investigación se basó en la descripción correlacional. Además, se empleó una muestra conformada por 70 empleados de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires en 2017, quienes fueron evaluados a través de cuestionarios para recopilar información. Como resultado, se pudo concluir lo siguiente: al realizar el análisis estadístico, se observó una correlación directa y positiva significativa al analizar las variables. Esto se debió a que “p” (Sig. (Bilateral)) es menor a 0.05, es decir, "0.000". Además, se identificó una correlación de Pearson de 0.944, indicando que la variable de Satisfacción Laboral tiene un efecto del 89% en la variable de Productividad. Estos resultados se derivan de la muestra, donde el 34% de los participantes expresaron tener un nivel de satisfacción laboral bajo, lo cual afecta su productividad. Del total de la muestra, otro 34% informó tener un bajo grado de satisfacción debido a la falta de facilidades y libertad por parte de la organización para realizar sus tareas. Además, el salario no está alineado con las labores y obligaciones inherentes al cargo ocupado. En ese sentido, se concluyó que el nivel de productividad de los empleados de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires se ubica en un nivel medio, alcanzando un 39%, ya que en ocasiones el personal muestra disponibilidad para realizar tareas adicionales tanto en su puesto de trabajo como en otras actividades. Asimismo, en ciertas situaciones, los empleados demuestran un uso adecuado y manejo de los equipos de la institución.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo específicamente de carácter descriptivo, el método usado fue el exploratorio – descriptivo.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

- (Auccapure, 2019). El objetivo del presente estudio fue determinar qué impacto tuvieron las condiciones factores laborales que influyen en el rendimiento de los

empleados de las municipalidades, tales como entidades de gobierno local en la provisión de servicios públicos locales para mejorar el bienestar de los residentes y satisfacer los requerimientos fundamentales como vivienda, atención médica y educación, entre otros. En esa misma línea, la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, Perú, el personal de administración manifestaba que las condiciones de trabajo eran insatisfactorias, lo cual se creía que afectaba su rendimiento laboral. Por tal motivo, se planteó establecer la conexión entre el entorno laboral y el rendimiento en el trabajo de los empleados administrativos en la Municipalidad. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque de carácter cuantitativo, con un enfoque de correlación y una estructura no experimental. Según los resultados, un 23.5% del personal de administración opinaba que las condiciones de trabajo eran de calidad media, lo que se reflejaba en un rendimiento laboral también regular. Con un nivel de confianza del 95%, se pudo confirmar que las condiciones laborales estaban relacionadas en un 46.4% con la eficiencia en el trabajo del personal de administración en el municipio de San Jerónimo. En resumen, se identificó una conexión significativa entre las condiciones laborales y el desempeño en el trabajo, lo que indica que condiciones laborales óptimas se asocian con un rendimiento laboral más positiva por parte del personal de administración.

El documento de investigación presentó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional.

- (Centeno, 2017). El objetivo principal de esta investigación fue analizar la conexión entre la Administración de Recursos Humanos y el nivel de eficiencia de los empleados en el municipio de Anco Huallo, Apurímac, durante el año 2017. El grupo de estudio consistió en 30 empleados del municipio, seleccionados mediante el test de Cochran. Antes de aplicar los cuestionarios a los encuestados, se realizó una revisión con el objetivo de evaluar su coherencia interna y fiabilidad. Para ello, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, que permitió evaluar la consistencia interna de los cuestionarios.

En la siguiente etapa, se analizaron y describieron los resultados obtenidos de los cuestionarios, con el objetivo para establecer la conexión entre la administración de recursos humanos y la eficiencia laboral de los empleados en la entidad municipal. Asimismo, con el fin de describir mejor los resultados de estas dimensiones, se establecieron intervalos con escalas valorativas, esto facilitó la ubicación de las

posibles respuestas proporcionadas por los encuestados y llevó a cabo un análisis más exhaustivo.

Se empleó una perspectiva cuantitativa, fundamentada en un diseño exploratorio de naturaleza descriptiva y correlacional sin experimentación.

- (Crisólogo, 2019). El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de productividad de los empleados en la empresa Export Valle Verde S.A.C. en Trujillo durante el año 2019. Los resultados obtenidos llevan a la conclusión de que el nivel de las condiciones en el lugar de trabajo se hallaba en una categoría media, alcanzando un porcentaje del 53.3% basado en la luz ambiental y el grado de ruido. Asimismo, las circunstancias relacionadas con la duración de la jornada laboral se encontraron con un 56.7%, un nivel medio. En lo que respecta al grado de eficiencia de los trabajadores, la productividad se ubicó en un nivel medio, representando un 47.5%, mientras que la efectividad también se encontró en una categoría media, con un 52.5%. Sin embargo, según el método de correlación de Spearman, se determinó que no hay una conexión entre las circunstancias laborales y el nivel de productividad. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró un valor de 0.075, casi nulo, lo que refuerza la conclusión de que no hay una relación significativa entre ambas variables.

En el estudio se desarrolló como un análisis de correlación de alcance, utilizando un diseño no experimental y una temporalidad transversal.

- (Díaz & Donayre, 2020). El objetivo principal de este estudio fue identificar la correlación entre las condiciones de trabajo y la eficiencia en el desempeño de los empleados en el municipio de San José Sisa durante el año 2020. Los resultados revelaron una correlación entre las condiciones de trabajo y la eficiencia en el desempeño de los empleados en el municipio de San José Sisa. En ese sentido, los resultados se establecieron a través del análisis estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman, el cual arrojó un coeficiente de 0.987 y un valor de “p” igual a 0.000. Por ende, la hipótesis nula fue rechazada en favor de la hipótesis alternativa, demostrando que las condiciones laborales presentan una fuerte relación con la productividad de los trabajadores dentro del municipio. Esto implica que, a medida que las condiciones de los trabajadores se optimicen, se obtendrán resultados óptimos en la productividad.

En este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo correlacional, el diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal.

- Díaz *et al.*, (2017). El propósito de este estudio fue investigar el efecto de la estrategia de formación en seguridad y salud en el trabajo sobre la mejora en la eficacia laboral de los empleados en el municipio de Chiclayo. Los datos recopilados se obtuvieron dentro del tiempo establecido y el instrumento utilizado obtuvo una alta fiabilidad de 0.926 según el coeficiente alfa de Cronbach, lo cual asegura su validez y confiabilidad. El objetivo principal fue determinar el impacto del programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Los hallazgos evidenciaron que tanto los elementos externos como los internos influyen directamente en el rendimiento laboral. Un entorno laboral positivo, seguro y confiable se asoció con un mayor rendimiento laboral.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicada, utilizando un enfoque descriptivo correlacional y con un diseño no experimental.

- (Leon, 2018). El objetivo principal de este estudio de investigación fue determinar la relación entre las variables de compromiso organizacional y productividad laboral. Los resultados revelaron que la dedicación de los empleados hacia la organización en el municipio de San Martín es escasa. Se identificaron deficiencias en la dimensión afectiva, donde un 57% presentó un bajo nivel, un 35% un nivel medio y solo un 8% un nivel alto. Lo mismo ocurrió en el componente de continuidad, con un 55% de bajo nivel, un 36% de nivel medio y un 9% de nivel alto. Por otro lado, el componente normativo mostró problemas similares, con un 56% de bajo nivel, un 36% de nivel medio y un 7% de nivel alto, ya que las obligaciones no se respetaban ni se cumplían adecuadamente. Además, se constató que el grado de eficiencia laboral también es limitado. Se observaron deficiencias en la dimensión técnica, con un 55% de bajo nivel, un 37% de nivel medio y un 9% de nivel alto. De manera similar, la dimensión económica presentó un bajo nivel en el 59% de los casos, un nivel medio en el 36% y un nivel alto en el 5%. Por último, se encontraron problemas similares en la dimensión social, con un 55% de bajo nivel, un 37% de nivel medio y un 8% de nivel alto. En conclusión, se encontró una correlación importante entre la dedicación a la organización, así como la eficacia en el trabajo.

Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y tuvo un diseño no experimental.

- (Zapata, 2018). El objetivo de este estudio consistió en determinar la correlación entre la eficiencia laboral y el nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados en el municipio de Mariscal Nieto en el año 2018. La hipótesis planteada afirmaba que se establece una conexión directa entre la eficiencia y el nivel de satisfacción en el trabajo en dicha institución. Se trabajó con la variable de productividad, la cual se desglosó en dimensiones como competencia individual, rendimiento personal, logro, adaptabilidad y formación del personal. La variable de satisfacción laboral se conformó por dimensiones tales como aspectos físicos y/o materiales, incentivos laborales y/o salariales, políticas de gestión, crecimiento profesional y ejecución de tareas. Se recolectaron los datos a través de encuestas y se emplearon dos conjuntos de preguntas para medir la eficiencia laboral y la satisfacción en el trabajo, los cuales demostraron ser confiables mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos revelaron que, a mayor productividad, mayor satisfacción laboral. En conclusión, esta investigación confirma la existencia de una relación directa y una conexión importante entre la eficacia laboral y el grado de satisfacción de los empleados en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. El estudio fue de tipo cuantitativo, con un enfoque de corte transversal y no experimental.

1.1.3 Antecedentes Locales

- (Quintana, 2018) En su tesis de investigación liderazgo de las alcaldías en la modernidad, competitividad y participación vecinal que requieren la Provincia de Ica y sus distritos, 2015-2018 para optar el título de abogado, tuvo como objetivo general determinar de qué manera el liderazgo de las alcaldías, influye en el pueblo, nos indica que una autoridad que conduce a un pueblo, un distrito o un caserío debe tener el liderazgo suficiente para impartir ordenes en bienestar de la comunidad. Es en tal razón que la población de ese sector va a aceptar las propuestas y reivindicación para ese sector, a sabiendas que será en beneficio de ellos. La autoridad municipal debe persuadir e identificar las causas que propicien el desarrollo y la modernidad de la provincia y los distritos.

Sabiendo que este trabajo de investigación es un tema polémico en la que se indica de qué manera las municipalidades presididas por los alcaldes, regidores y gerentes municipales se tiene que compenetrar con el mundo de la globalización, el dominio de la tecnología, pues los cambios sociales lo requieren en los lugares más recónditos de nuestros pueblos, es por tal razón que el liderazgo de las alcaldías, su poder, conduce a la competitividad y a los actos democráticos en dicha jurisdicción.

1.2. Bases teóricas

- Las bases teóricas tienen como objetivo proporcionar un contexto conceptual y teórico acerca de las condiciones de trabajo y su influencia en la eficiencia laboral en el ámbito del municipio de San Clemente durante el periodo 2022. Se explorarán diferentes dimensiones relacionadas con las condiciones laborales, como el ambiente de trabajo, la remuneración, los beneficios sociales, las oportunidades de desarrollo y el balance entre la vida laboral y personal. Asimismo, se examinará la importancia de estas condiciones para mejorar la productividad y el desempeño de los trabajadores en el ámbito municipal (Quezada *et al.*, 2020).

1.2.1 Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren a los factores y características del entorno de trabajo que influyen en el bienestar, la satisfacción y la motivación de los empleados. Estas condiciones incluyen aspectos físicos, psicológicos, económicos y sociales, que van desde la seguridad y salud laboral hasta la calidad de las relaciones interpersonales y el apoyo de la organización. La investigación ha demostrado que las condiciones laborales adecuadas son fundamentales para el bienestar y el rendimiento de los trabajadores (Manjarrez *et al.*, 2020).

1.2.2 Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo se relaciona con las condiciones físicas y psicosociales en las que se desarrollan las tareas laborales. Factores como la iluminación, la temperatura, el ruido, la ergonomía y la calidad de las relaciones laborales pueden influir en el bienestar y la satisfacción de los empleados (Zapata, 2018). Un entorno laboral favorable promueve un clima de trabajo positivo, fomenta la colaboración, la comunicación efectiva y contribuye al desarrollo de un sentido de pertenencia y motivación en los trabajadores.

1.2.3 Remuneración y beneficios sociales

La remuneración justa y adecuada es un aspecto fundamental de las condiciones laborales. Los empleados valoran recibir una compensación equitativa por su trabajo, que refleje sus habilidades, experiencia y responsabilidades. Además, los beneficios sociales, como el seguro de salud, las prestaciones adicionales y la seguridad social, son elementos que también tienen efecto en la satisfacción y el compromiso laboral de los empleados (Bone, 2021).

1.2.4 Oportunidades de desarrollo

Las oportunidades de desarrollo profesional y personal son otro aspecto relevante de las condiciones laborales. Los empleados valoran la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, recibir capacitación y tener perspectivas de oportunidades de desarrollo dentro de la entidad. La promoción de la formación continua, la retroalimentación constructiva y las posibilidades de progresión profesional aportan a la dedicación y el estímulo de los empleados (Leon, 2018).

1.2.5 Balance entre la vida laboral y la vida personal

El balance entre la vida laboral y personal es esencial para el bienestar y la satisfacción de los empleados. Las organizaciones que fomentan políticas y prácticas que permiten a los trabajadores conciliar sus responsabilidades laborales con sus compromisos familiares y personales, promueven un ambiente laboral más saludable y productivo (Guevara & Carrillo, 2020). Medidas como horarios flexibles, teletrabajo y programas de apoyo familiar pueden mejorar el bienestar de los trabajadores y su rendimiento laboral.

1.2.6 Relación entre condiciones laborales y productividad laboral

Numerosos estudios han evidenciado la correlación directa entre las condiciones de trabajo beneficiosas y la eficiencia en el trabajo. Además, un entorno de trabajo saludable y motivador propicia el compromiso de los empleados, su satisfacción y, en última instancia, su desempeño y eficiencia en las tareas laborales. La satisfacción laboral, la motivación intrínseca y la reducción del estrés contribuyen a un mayor nivel de productividad y a la obtención de resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional (Leon, 2018).

Finalmente, cabe destacar que con las bases teóricas se han abordado las diferentes dimensiones de las condiciones laborales y su influencia en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Clemente durante el periodo 2022. Asimismo,

se resaltó la importancia de crear un entorno laboral favorable, que incluya un ambiente de trabajo adecuado, una remuneración justa, oportunidades de desarrollo y un balance entre la vida laboral y personal. La comprensión de estas variables permitirá a la organización implementar estrategias y políticas que promuevan el bienestar y la eficiencia de los trabajadores, con el fin de incrementar la eficiencia y lograr los objetivos deseados en el ámbito municipal.

II. Planteamiento del problema.

Descripción de la realidad problemática

La situación problemática que motiva esta investigación se caracteriza por una serie de desafíos que afectan tanto el bienestar de los empleados como la productividad y eficiencia general de la Municipalidad Distrital de San Clemente durante el periodo 2022. Estos desafíos incluyen altos niveles de ausentismo, baja satisfacción laboral, desmotivación, conflictos, estancamiento en el desarrollo profesional, inequidad salarial, falta de beneficios, y problemas de infraestructura y recursos.

Los aspectos clave identificados como posibles problemas que justifican esta investigación son los siguientes:

Ausentismo laboral elevado: Se observa una tasa considerable de ausentismo entre los empleados de la municipalidad, lo cual sugiere la existencia de dificultades en las condiciones laborales que impactan en su bienestar y compromiso laboral.

Satisfacción laboral baja: Existe una falta generalizada de satisfacción entre los empleados, como se ha evidenciado en encuestas de clima laboral y comentarios internos. Esto puede deberse a condiciones laborales inadecuadas, falta de reconocimiento o escasez de oportunidades de desarrollo.

Desmotivación y falta de compromiso: Se nota una falta de motivación y dedicación por parte de los trabajadores, lo cual se refleja en una disminución en la productividad y calidad del trabajo. Esto puede ser resultado de un entorno laboral poco estimulante o de la falta de incentivos adecuados.

Conflictos y tensiones laborales: Se detecta la presencia de conflictos y tensiones entre los empleados, lo cual puede perjudicar la cooperación y la labor en conjunto. Estos conflictos pueden originarse en condiciones laborales inapropiadas, una comunicación deficiente o una falta de liderazgo efectivo.

Estancamiento en el desarrollo profesional: Los empleados pueden percibir una falta de oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente en la municipalidad. Esto puede generar desmotivación y desinterés en mejorar sus destrezas y adquisiciones de conocimiento, lo cual, a su vez, afecta la productividad y la eficiencia laboral.

Inequidad salarial y falta de beneficios: Se identifica una posible inequidad salarial y la carencia de beneficios adecuados para los empleados, lo cual puede generar insatisfacción y descontento. Esta situación puede afectar la moral y la motivación de los trabajadores, así como su productividad en general.

Insuficiente infraestructura y recursos: La municipalidad puede enfrentar problemas relacionados con la falta de infraestructura adecuada y la escasez de recursos necesarios para realizar eficientemente las tareas. Esto puede ocasionar un efecto desfavorable en las condiciones de trabajo y en la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades de forma eficiente.

Estos problemas constituyen una base sólida para investigar la relación entre las condiciones de trabajo y la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de San Clemente durante el periodo 2022, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer estrategias que impulsen un entorno laboral más saludable, motivador y productivo.

2.1 Formulación del problema

2.1.1 Problema General:

¿Cómo influye la motivación y satisfacción en las condiciones laborales en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente, periodo 2022?

2.1.2. Problemas Específicos.

Problema Especifico 1

¿De qué manera influyen la motivación y satisfacción en las condiciones laborales en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente?

Problema Especifico 2

¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción en las condiciones laborales y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente?

2.2. Delimitación del Problema.

A. Delimitación Espacial.

La delimitación espacial del trabajo de investigación se ubicó en el distrito de San Clemente, Provincia de Pisco, Región Ica.

B. Delimitación Temporal.

La delimitación temporal del estudio se concentra en el año 2022.

2.3. Justificación e importancia de la investigación

2.3.1. Justificación

Radica en la necesidad de mejorar el desempeño y el bienestar de los empleados, así como en el objetivo de optimizar la eficiencia y la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

Este estudio es importante porque permite identificar los factores que influyen en las circunstancias en el ámbito laboral y cómo estas inciden en el nivel de productividad de los empleados. Al comprender y abordar las deficiencias en las condiciones laborales, como el ausentismo, la insatisfacción laboral y los conflictos, se pueden implementar medidas correctivas que mejoren la moral, el estímulo y la dedicación de los empleados.

Además, al analizar la relación entre las condiciones laborales y la productividad, se pueden obtener datos concretos y evidencia empírica para respaldar la elección de acciones o resoluciones y la implementación de políticas orientadas a mejorar el entorno laboral. Esto no solo favorece a los trabajadores, sino que también a la Municipalidad, ya que una mayor productividad se traduce en una prestación de servicios más eficaz y de calidad superior para los ciudadanos.

Por último, la relevancia de este estudio radica en su enfoque en el periodo 2022. Al analizar las condiciones laborales y la productividad laboral específicamente en ese año, se pueden identificar posibles tendencias, desafíos o mejoras relacionadas con el contexto y las circunstancias particulares de ese periodo. Esto brinda una oportunidad única para comprender y abordar los desafíos

específicos que la Municipalidad enfrentó en ese año y desarrollar estrategias efectivas para optimizar el rendimiento laboral.

2.3.2. Importancia

El estudio de las condiciones de trabajo y el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Clemente es relevante por múltiples razones. En primer lugar, entender las condiciones laborales permite evaluar si los empleados tienen un entorno propicio para realizar su trabajo de manera eficiente y segura. Factores como el ausentismo, la satisfacción laboral, la desmotivación y los desacuerdos pueden tener un efecto importante en la eficiencia y bienestar de los trabajadores. Al investigar y mejorar estas condiciones, se busca fomentar un ambiente laboral saludable y motivador que favorezca la dedicación y la satisfacción de los trabajadores.

En segundo lugar, la productividad laboral es un aspecto crucial para el éxito de la Municipalidad. Un nivel adecuado de productividad garantiza que se cumplan los objetivos y las metas establecidas, así como la eficiencia en la prestación de los servicios a la comunidad. Al estudiar la relación entre las condiciones laborales y la productividad, es posible reconocer los elementos que afectan la eficiencia y el rendimiento de los empleados, lo que permite implementar medidas y mejoras específicas para aumentar la productividad.

Además, el análisis de este tema proporciona información valiosa para la toma de decisiones y la formulación de políticas en la Municipalidad. Los resultados obtenidos pueden servir como base para implementar acciones y programas que promuevan mejores condiciones laborales y, en consecuencia, una mayor productividad. Asimismo, al enfocarse en el periodo 2022, se podrá evaluar el impacto de posibles cambios o intervenciones realizadas en ese año.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo General:

Identificar la influencia de la motivación y la satisfacción en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente, periodo 2022.

2.4.2. Objetivos Específicos:

- **Objetivo Especifico 1:**

Analizar de qué manera la motivación y la satisfacción laborales influyen en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

- **Objetivo Especifico 2:**

Identificar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

2.5. Hipótesis y variables de la investigación

2.5.1. Hipótesis General:

La motivación y satisfacción laboral influye de manera directa en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente, periodo 2022.

2.5.2. Hipótesis Especificas:

- **Hipótesis Especifica 1:**

La motivación y satisfacción laboral influye positivamente en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

- **Hipótesis Especifica 2:**

La motivación y satisfacción laboral influye positivamente en las condiciones laborales de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

2.6. Variables de la investigación

2.6.1. Identificación de las variables

- Variable Independiente (x)
Motivación y satisfacción laboral
- Variable Dependiente (y)
Condiciones laborales y productividad

2.6.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
	La motivación se relaciona con el estímulo interno que impulsa a los individuos a alcanzar metas y desafíos laborales, mientras que		I. Nivel de compromiso
			II. Participación en actividades de desarrollo

<p>V1. Variable Independiente: Motivación y satisfacción laboral</p>	<p>la satisfacción laboral se refiere a la percepción subjetiva y la evaluación positiva que los empleados tienen sobre su trabajo y el entorno laboral.</p>	<p>A) Ambiente laboral y remuneración</p>	<p>III. Percepción de reconocimiento</p> <p>IV. Satisfacción con la comunicación</p> <p>V. Sentimiento de pertenencia</p>
<p>V2. Variable Dependiente: Condiciones laborales y productividad</p>	<p>La variable dependiente en este estudio, "Condiciones Laborales y Productividad", aborda la calidad y el entorno en el que los empleados desempeñan sus funciones dentro de la Municipalidad Distrital de San Clemente, Pisco, durante el año 2022, y cómo estas condiciones inciden en la eficiencia y efectividad en la ejecución de tareas laborales.</p>	<p>B) Eficiencia en el trabajo</p>	<p>I. Ambiente de trabajo seguro</p> <p>II. Equilibrio entre trabajo y vida personal</p> <p>III. Satisfacción con la remuneración</p> <p>IV. Carga de trabajo</p> <p>V. Eficiencia en la ejecución de tareas</p> <p>VI. Calidad de los resultados</p>

III. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo, nivel, diseño, método de investigación

Tipo de Investigación

Según Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado (2018) es aquella que basándose en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental está orientada a resolver los problemas sociales de una comunidad, región o país, se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida social de la comunidad regional o del país.

El enfoque de la investigación es aplicado y se ubica en un nivel correlacional de tipo descriptivo, teniendo en cuenta que se detallará la variable en cuestión y sus distintos aspectos o dimensiones. En ese sentido, se busca establecer que las condiciones laborales inciden directamente en la productividad laboral.

Nivel de investigación

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. (Arias,2006)

La presente investigación es descriptivo y correlacional según Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado (2018) su objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales.

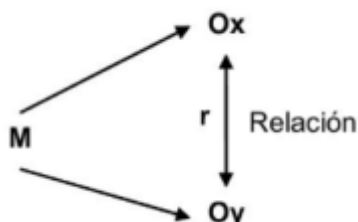
Diseño de Investigación

El diseño de investigación se refiere al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación, el diseño le señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto particular.

Del tipo (descriptivo, correlacional) Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población; son estudios puramente descriptivos, correlacional porque establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales).

El estudio actual tiene un enfoque aplicado y se encuentra en un nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Ya que la información se recopiló en un solo punto temporal, su objetivo es proporcionar una descripción detallada de la variable y las dimensiones de cada una de ellas en cuanto a las condiciones de trabajo.

En este sentido se analizaron dos variables:



Donde:

M = Muestra

Ox = V1 = Medición de variable 1

Oy = V2 = Medición de variable 2

r = Relación entre variable

Métodos

El enfoque de la investigación es aplicado y se ubica en un nivel correlacional de tipo descriptivo

MÉTODO DESCRIPTIVO – EXPLICATIVO:

DESCRIPTIVO: Describe e interpreta lo que es el problema y las percepciones de las interrogantes de una población de estudios. La investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Esta metodología se centra más en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación.

En otras palabras, su objetivo es describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno. Es decir, “describe” el tema de investigación, sin cubrir “por qué” ocurre.

EXPLICATIVO: La investigación explicativa se llevaba a cabo para investigar de forma puntual un fenómeno que no se había estudiado antes, o que no se había explicado bien con anterioridad. Su intención es proporcionar detalles donde existe una pequeña cantidad de información.

El investigador obtiene una idea general y utiliza la investigación como una herramienta para que lo guíe a temas que podrían abordarse en el futuro. Su objetivo es encontrar por qué y para qué de un objeto de estudio.

3.2 Población, muestra y cuadro muestral de estudio

3.2.1 Población de estudio.

Según Arias (2006) define población como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación.

La población de esta investigación está compuesta por todos los empleados que laboran en el municipio de San Clemente en Pisco durante el año 2022.

Esto incluye a los empleados de diferentes departamentos y niveles jerárquicos dentro de la municipalidad, como funcionarios, técnicos, administrativos y personal de apoyo, es decir la cantidad de 250 personas en población.

A continuación, se mostrara la población señalada:

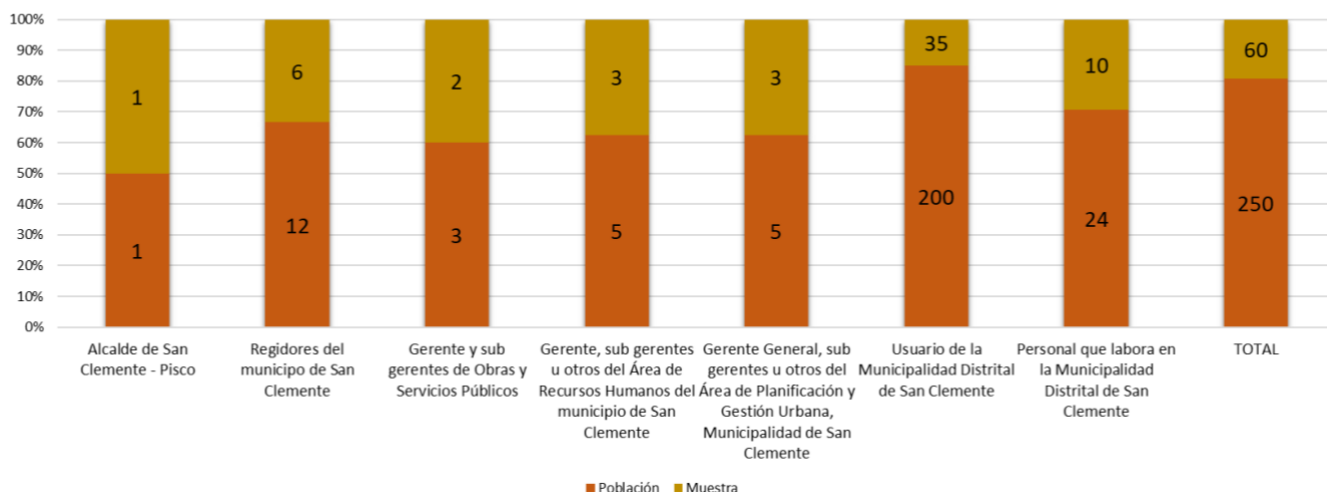
- Alcalde de San Clemente – Pisco
- Regidores del municipio de San Clemente
- Gerente y sub gerentes de Obras y Servicios Públicos
- Gerente, sub gerentes u otros del Área de Recursos Humanos del municipio de San Clemente
- Gerente General, sub gerentes u otros del Área de Planificación y Gestión Urbana, Municipalidad de San Clemente
- Usuario de la Municipalidad Distrital de San Clemente
- Personal que labora en la Municipalidad Distrital de San Clemente

3.2.2 Muestra de estudio.

Según Arias (2006) la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.

Dado que puede ser difícil o poco práctico encuestar o entrevistar a todos los empleados de la municipalidad debido a limitaciones de tiempo y recursos, se seleccionará una muestra representativa de la población total. La muestra se elige cuidadosamente para que refleje adecuadamente la diversidad de empleados y departamentos dentro de la municipalidad, es decir la cantidad de 60 personas como muestra.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CLEMENTE



	Alcalde de San Clemente - Pisco	Regidores del municipio de San Clemente	Gerente y sub gerentes de Obras y Servicios Públicos	Gerente, sub gerentes u otros del Área de Recursos Humanos del municipio de San Clemente	Gerente General, sub gerentes u otros del Área de Planificación y Gestión Urbana, Municipalidad de San Clemente	Usuario de la Municipalidad Distrital de San Clemente	Personal que labora en la Municipalidad Distrital de San Clemente	TOTAL
■ Población	1	12	3	5	5	200	24	250
■ Muestra	1	6	2	3	3	35	10	60

Unidad de observación Especial

3.2.3 Cuadro muestral de estudio

N°	UNIDAD DE OBSERVACIÓN ESPACIAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CLEMENTE	
		POBLACIÓN	MUESTRA
1	Alcalde de San Clemente – Pisco	1	1
2	Regidores del municipio de San Clemente	12	6
3	Gerente y sub gerentes de Obras y Servicios Públicos	3	2

4	Gerente, sub gerentes u otros del Área de Recursos Humanos del municipio de San Clemente	5	3
5.	Gerente General, sub gerentes u otros del Área de Planificación y Gestión Urbana, Municipalidad de San Clemente	5	3
6	Usuario de la Municipalidad Distrital de San Clemente	200	35
7	Personal que labora en la Municipalidad Distrital de San Clemente	24	10
TOTAL		250	60

IV. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Según Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado, (2018), técnicas es un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo, instrumentos son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base. Para fines de la investigación se utilizó un cuestionario para medir la variable motivación y productividad laboral. En este sentido a continuación se explica la técnica y los instrumentos a utilizar.

4.1 Técnicas para recolección de la información

- **González (s/f)(2006)** La técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación.

- Según (**Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018**) es un procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada.

A continuación, se exponen las técnicas empleadas en este estudio de investigación:

- Adquisición de datos e información de registros.
- Evaluación de antecedentes legales.
- Estudio de documentos.
- Aplicación de encuestas

4.2 Instrumentos de Datos

- **Arias (2006)**, los instrumentos son cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar la información. Entre los cuales se pueden mencionar: los cuestionarios, entrevistas y otros.

De acuerdo a lo expuesto por **Tamayo (2007)**, el instrumento se define como una ayuda o una serie de elementos que el investigador construye con la finalidad de obtener información, facilitando así la medición de los mismos.

La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario, según Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado

(2018), El cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo, Compuesta por la escala de Likert, con las siguientes opciones: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

A. Instrumento para medir las dos variables.

El instrumento para utilizar para la medición:

Este instrumento tiene un total de 40 ítems, los cuales están para medir las dimensiones respectivas, a los cuales los encuestados deben asignar una puntuación en escala de Likert de 1 a 5.

Esta escala permitirá medir la actitud de una persona con respecto a un enunciado. Se da en escala de tres puntos, con extremas que van del “total en desacuerdo” al “total de acuerdo”, el cual no ha tenido aplicación en el Perú.

a) Encuestas de datos: Este instrumento contiene un formulario de preguntas que se elaboró a partir de las variables y los indicadores señalados en el cuadro de operacionalización de variables.

b) Análisis doctrinal: Evaluación de las distintas fuentes de bibliografía y la jurisprudencia establecida desde una perspectiva doctrinaria.

c) Análisis documental: Evaluación de las quejas presentadas por los trabajadores de la municipalidad en relación a sus condiciones laborales.

d) Uso de Internet: Se empleará para obtener información teórico-científica actualizada sobre el tema tratado en este estudio, incluyendo tesis tanto nacionales como extranjeras.

V. PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS “IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN PARA PALIAR LAS CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN FAVOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CLEMENTE: PISCO 2022”

Presentación, distribución y análisis de las encuestas sobre la importancia de la motivación y satisfacción para paliar las condiciones laborales y la productividad en favor de la municipalidad distrital de San Clemente: Pisco 2022”.

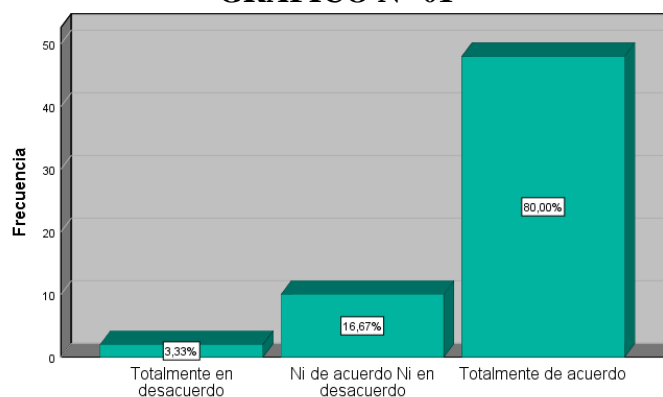
PRESENTACIÓN:

1. Frecuencia agrupada de la dimensión 1 ambiente laboral

CUADRO N° 01

Ambiente Laboral (Agrupada)					
CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
2	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	10	16,7	16,7	20,0
3	Totalmente de acuerdo	48	80,0	80,0	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 01



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 01 y el Grafico N° 01 corresponde a la dimensión sobre la relación existente entre la motivación y satisfacción y el ambiente laboral, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 3,3% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 16,67 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 80,00% está totalmente de acuerdo.

PRESENTACIÓN

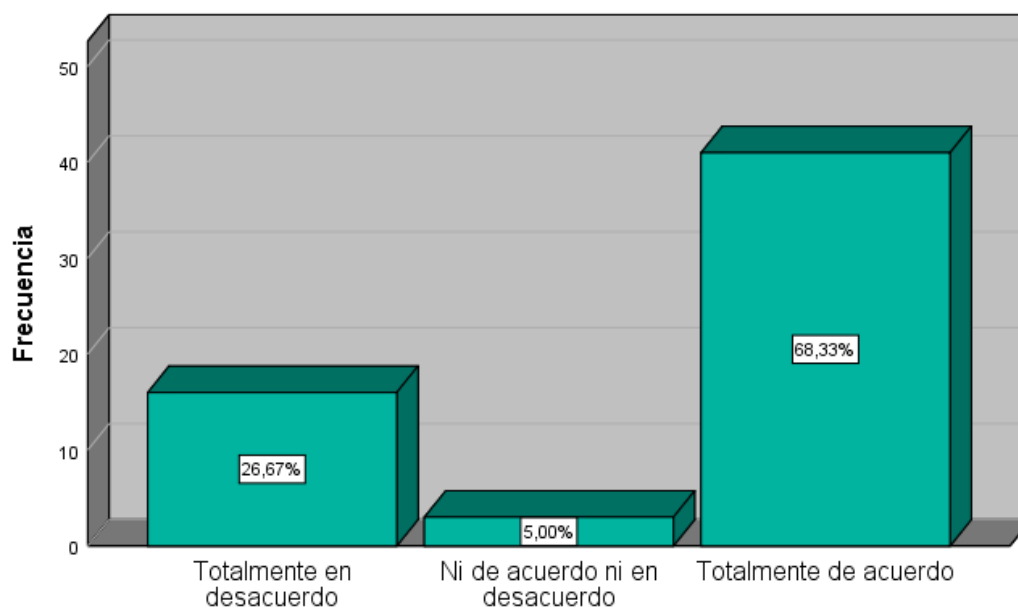
1. ¿Al realizar su trabajo lo realizó considerando los objetivos planteados por la Entidad?

CUADRO N° 02

CRITEROS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	16	26,7	26,7	26,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5,0	5,0	31,7
3	Totalmente de acuerdo	41	68,3	68,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 02

Frecuencia sobre lo realización del trabajo considerando los objetivos planteados por la Entidad



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 02 y el Grafico N° 02 se logró determinar que el 68,3% está totalmente de acuerdo en que trabaja considerando los objetivos planteados por la entidad, frente al 5% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 26.67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

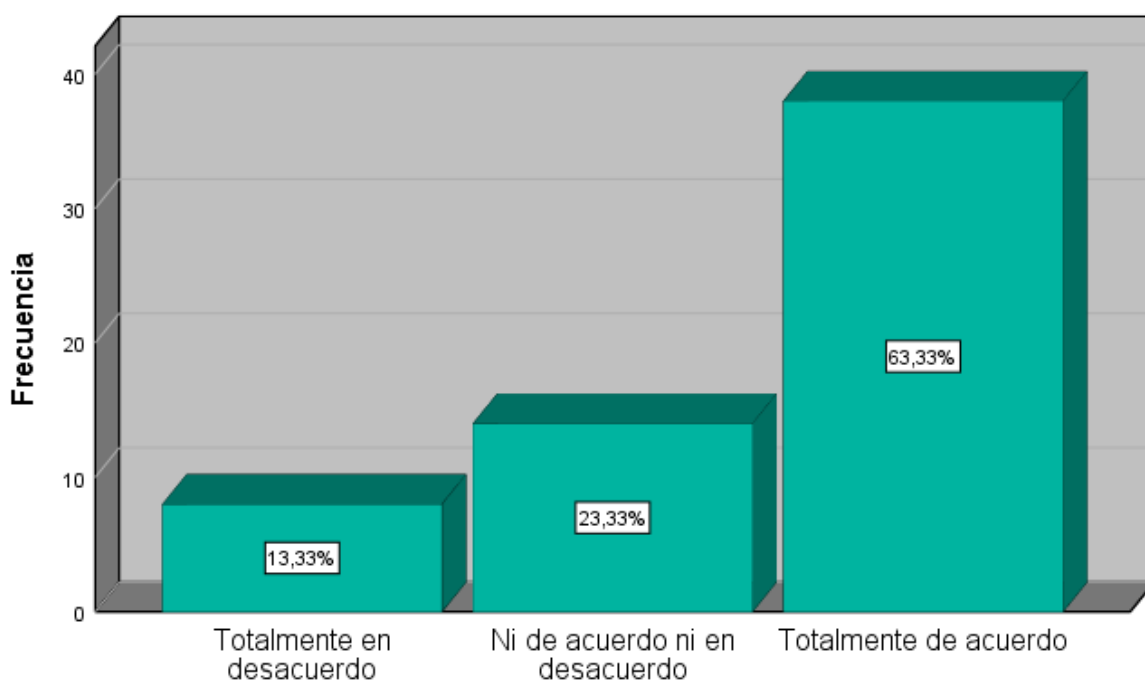
3. ¿Se siente motivado todos los días para ir a trabajar a la entidad?

CUADRO N° 03

CRITEROS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	8	13,3	13,3	13,3
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	23,3	23,3	36,7
3	Totalmente de acuerdo	38	63,3	63,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 03

Frecuencia sobre la motivación diaria de ir a trabajar a la entidad



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 03 y el Grafico N° 03 se muestra la encuesta desarrollada en la pregunta 2 en la que se logró determinar que el 63,3% está totalmente de acuerdo en que está motivado en ir a trabajar a la entidad, frente al 23,3% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13,33% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

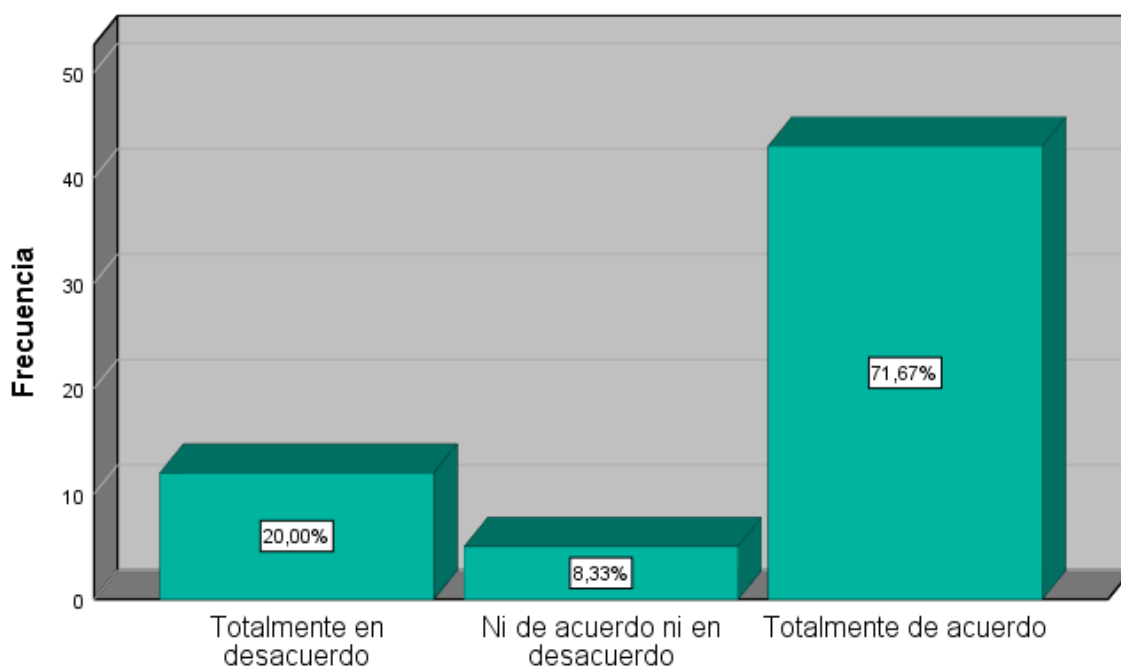
1. ¿Realiza su trabajo tomando en cuenta las actividades para el desarrollo de la entidad?

CUADRO N° 04

	CRITEROS	Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	12	20,0	20,0	20,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	8,3	8,3	28,3
3	Totalmente de acuerdo	43	71,7	71,7	100,0
	TOTAL	60	100%	100%	

GRÁFICO N° 04

Frecuencia de tomar en cuenta las actividades para el desarrollo de la entidad



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 04 y el Grafico N° 04 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 71,67% está totalmente de acuerdo en que toma en cuenta las actividades para el desarrollo de la Entidad, frente al 8,33% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20.00% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

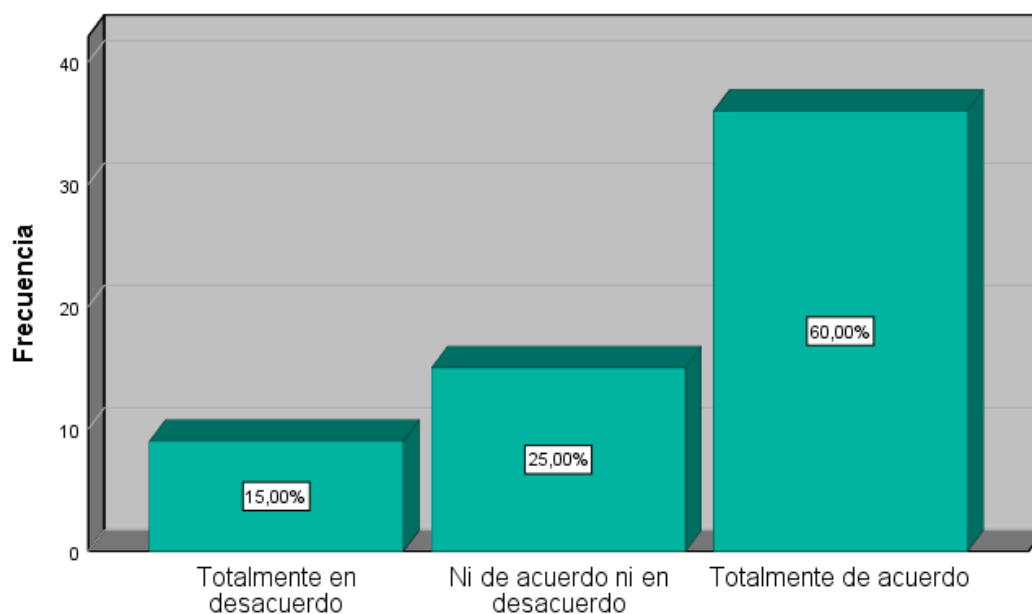
5. ¿Participa activamente en todas las actividades que se desarrollan en la entidad?

CUADRO N° 05

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	25,0	25,0	40,0
3	Totalmente de acuerdo	36	60,0	60,0	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 05

Frecuencia sobre la participación en todas las actividades que se desarrollan en la Entidad



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 05 y el Grafico N° 05 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 60,00% está totalmente de acuerdo en que participa de forma activa en las actividades que desarrolla en la Entidad, frente al 25,00% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15.00% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

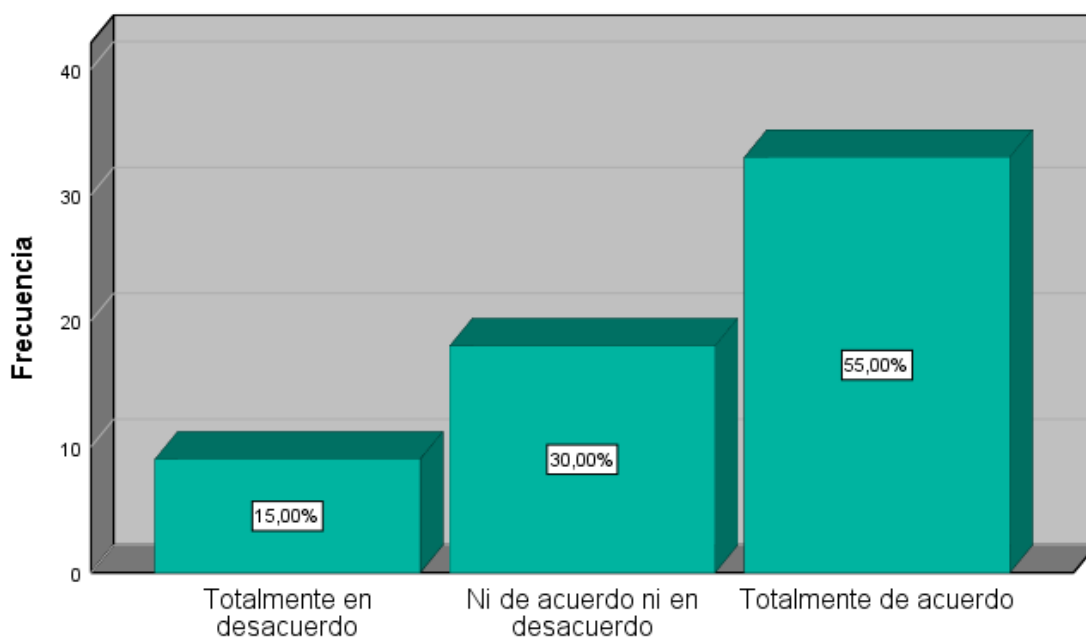
6. ¿Se le hace fácil quedarse cuando es requerido para el cumplimiento de los objetivos de la entidad?

CUADRO N° 06

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	30,0	30,0	45,0
3	Totalmente de acuerdo	33	55,0	55,0	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 06

Frecuencia sobre la facilidad de quedarse fuera de horario para el cumplimiento de los objetivos de la entidad



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 06 y el Grafico N° 06 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 55% está totalmente de acuerdo en que se queda fuera de horario para el cumplimiento de objetivos, frente al 30% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

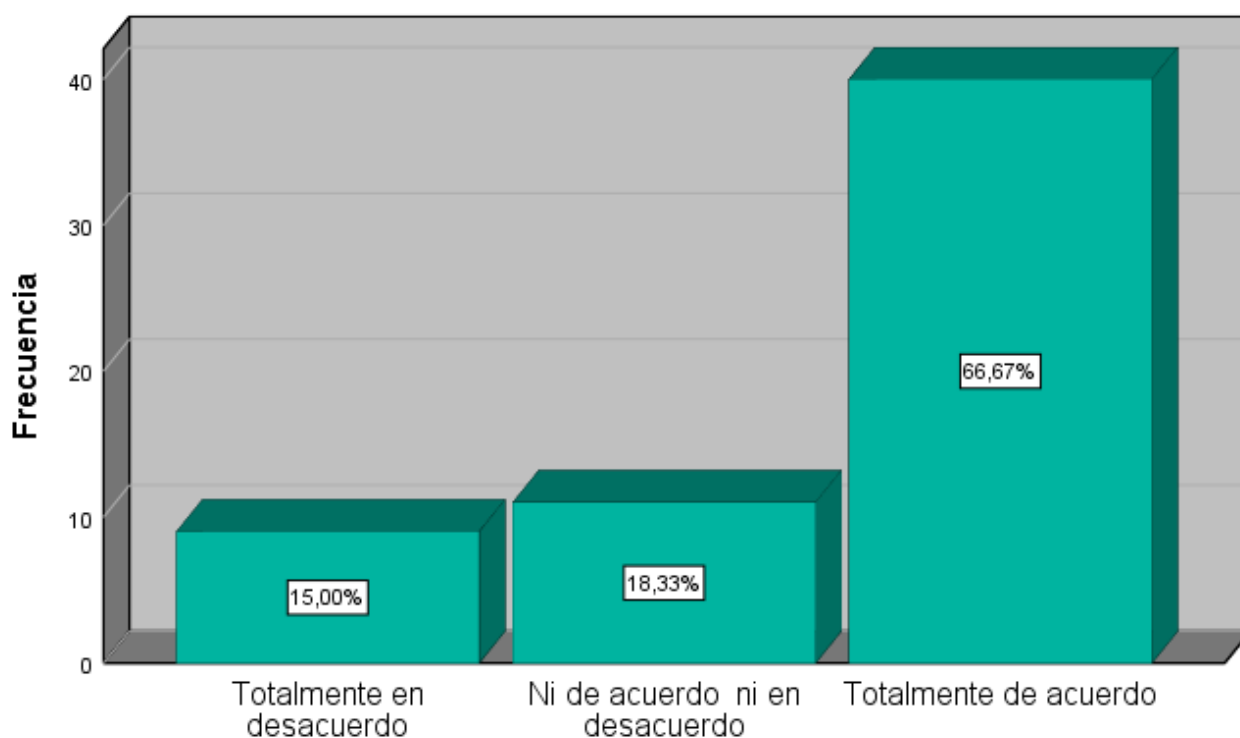
7. ¿Se siente orgulloso de trabajar en esta Entidad?

CUADRO N° 07

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	18,3	18,3	33,3
3	Totalmente de acuerdo	40	66,7	66,7	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 07

Frecuencia sobre si se siente orgulloso de trabajar en esta Entidad



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 07 y el Grafico N° 07 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 66,67% está totalmente de acuerdo en que se siente orgulloso de pertenecer a la Entidad, frente al 18,33% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15% que está totalmente en desacuerdo

PRESENTACIÓN

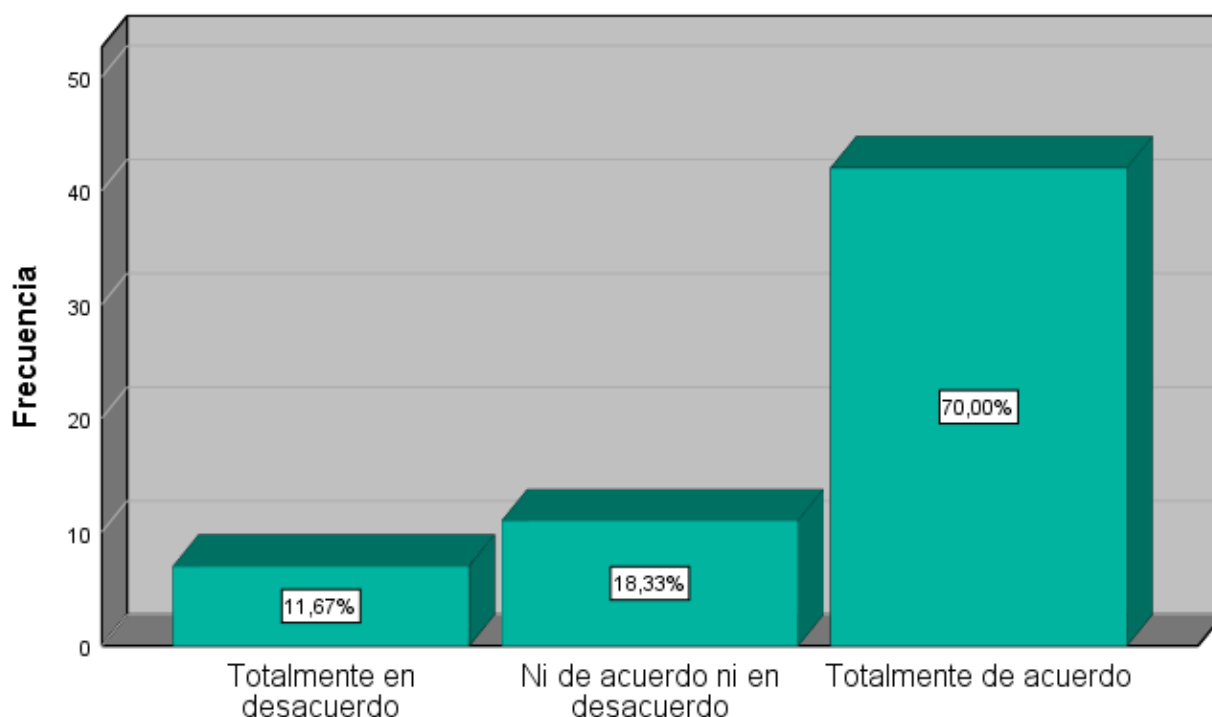
8. ¿Se siente bien cuando le preguntan dónde trabaja porque hay buen clima?

CUADRO N° 08

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	7	11,7	11,7	11,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	18,3	18,3	30,0
3	Totalmente de acuerdo	42	70,0	70,0	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 08

Frecuencia sobre el buen clima donde labora



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 08 y el Grafico N° 08 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 70% está totalmente de acuerdo sobre el buen clima donde labora, frente al 18,33% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 11,67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

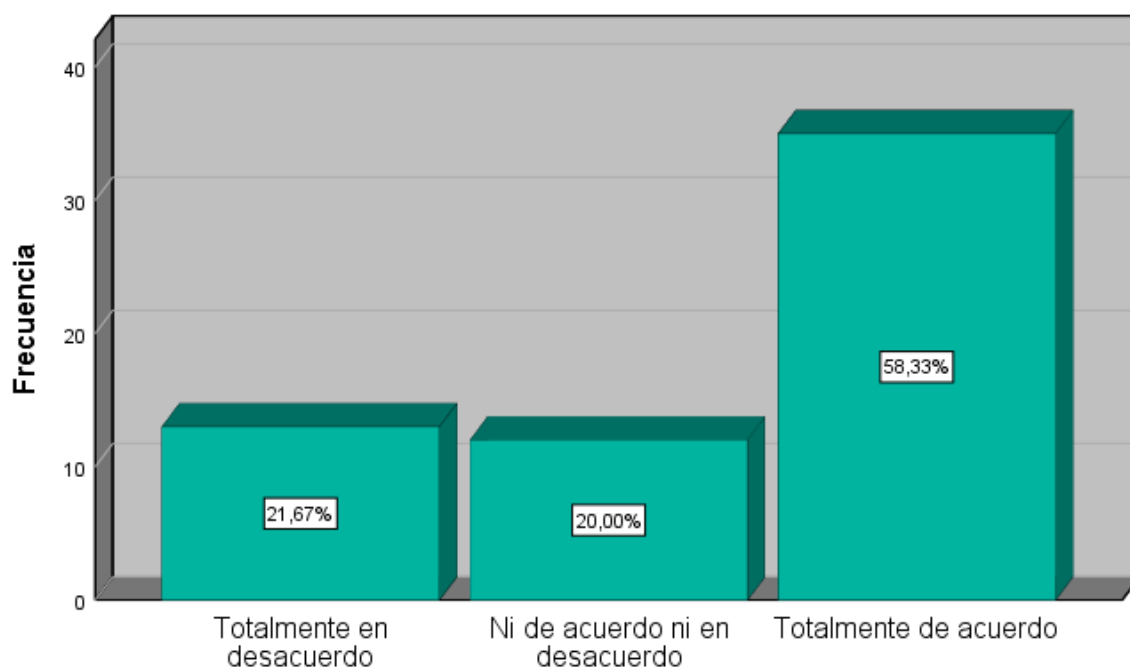
9. ¿Considera a la entidad donde trabajo una de las mejores en su rubro?

CUADRO N° 09

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	20,0	20,0	41,7
3	Totalmente de acuerdo	35	58,3	58,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 09

Frecuencia sobre si la entidad donde trabaja es una de las mejores en su rubro



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 09 y el Grafico N° 09 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 58,33 % está totalmente de acuerdo sobre si la Entidad donde labora es una de las mejores en su rubro, frente al 20% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 21,67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

Frecuencia de la Dimensión 2 la remuneración

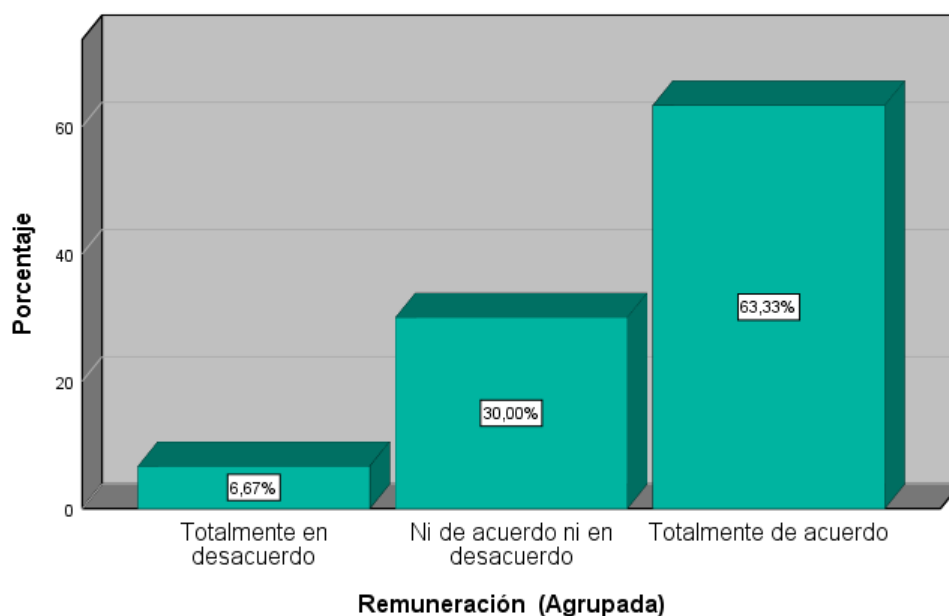
CUADRO N° 10

Remuneración (Agrupada)					
CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	30,0	30,0	36,7
3	Totalmente de acuerdo	38	63,3	63,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 10

Frecuencia de la dimensión 2 Remuneración

Remuneración (Agrupada)



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 10 y el Gráfico N° 10 corresponde a la dimensión 2 sobre la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral y la remuneración, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 63,33% contestó que está totalmente de acuerdo, el 30% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,67% está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

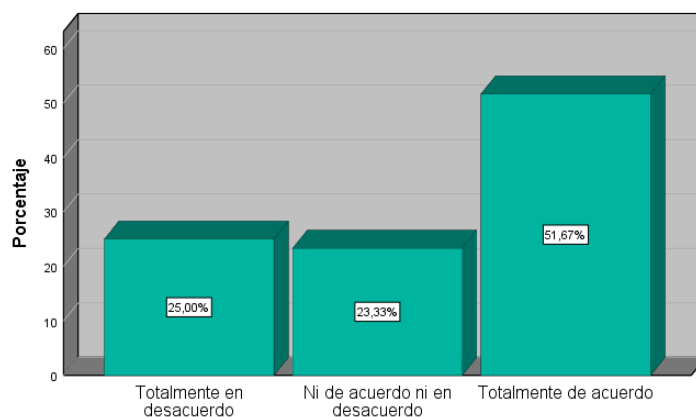
11. ¿La política retributiva de la empresa es transparente para todos los trabajadores?

CUADRO N° 11

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	15	25,0	25,0	25,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	23,3	23,3	48,3
3	Totalmente de acuerdo	31	51,7	51,7	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 11

Frecuencia sobre si la política retributiva de la empresa es transparente para todos los trabajadores



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 11 y el Grafico N° 11 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 51,67 % está totalmente de acuerdo sobre si la política retributiva es transparente para todos los trabajadores, frente al 23,33% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 25% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

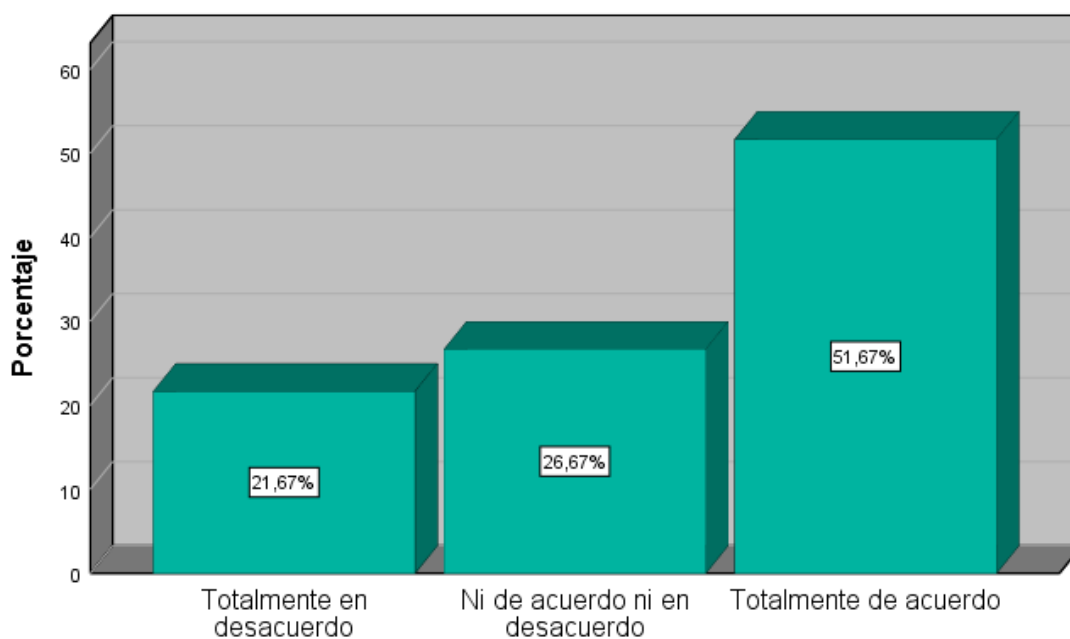
12. ¿El trabajo que realizo va acorde con la remuneración que me otorga la entidad?

CUADRO N° 12

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	26,7	26,7	48,3
3	Totalmente de acuerdo	31	51,7	51,7	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 12

Frecuencia sobre si el trabajo realizado va acorde con la remuneración



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 12 y el Grafico N° 12 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 51,67 % está totalmente de acuerdo sobre si el trabajo realizado va acorde con la remuneración, frente al 26,67% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 21,67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

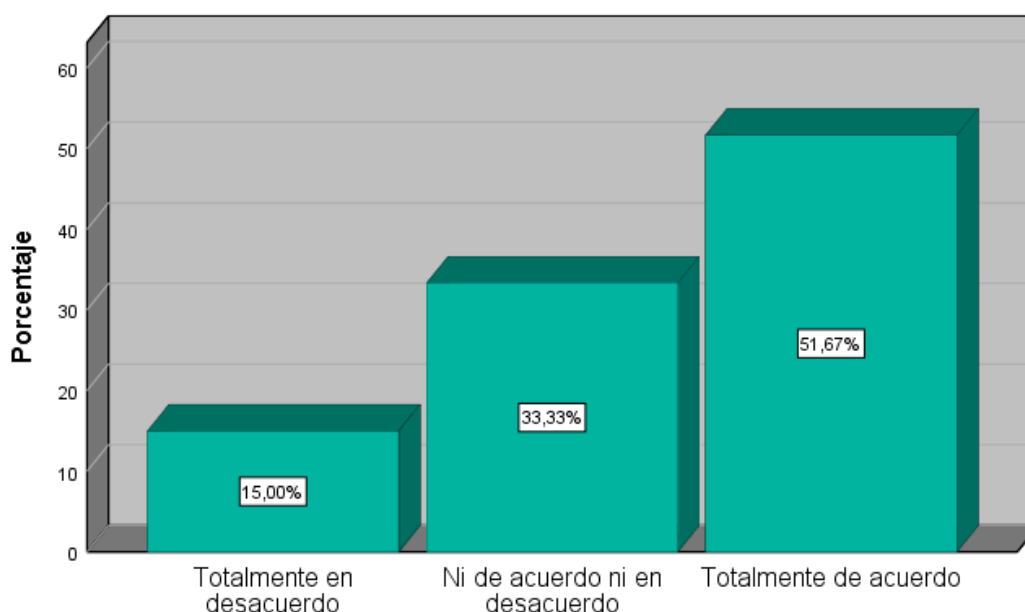
13. ¿La entidad reconoce a todos los que demuestran mayor esfuerzo en su trabajo?

CUADRO N° 13

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	33,3	33,3	48,3
3	Totalmente de acuerdo	31	51,7	51,7	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 13

Frecuencia sobre el reconocimiento por parte de la Entidad por los trabajadores que demuestran mayor esfuerzo en su trabajo



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 13 y el Grafico N° 13 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 51,67 % está totalmente de acuerdo sobre el reconocimiento de la Entidad por los trabajadores que demuestran mayor esfuerzo en su trabajo, frente al 33,33% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

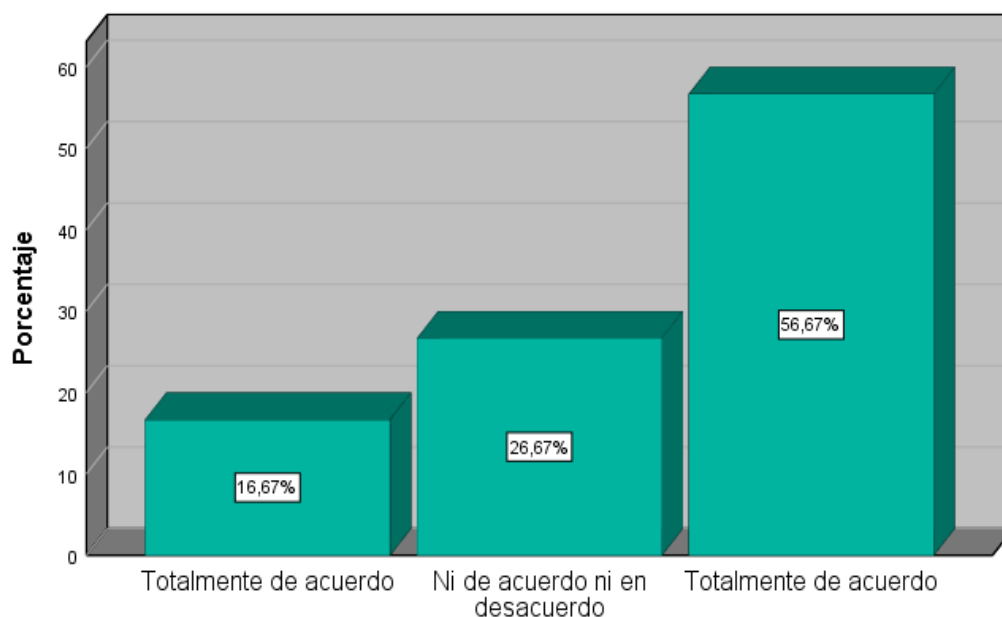
14. ¿La entidad considera otros beneficios como convenios para mejorar la vida del trabajador?

CUADRO N° 14

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente de acuerdo	10	16,7	16,7	16,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	26,7	26,7	43,3
3	Totalmente de acuerdo	34	56,7	56,7	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 14

Frecuencia sobre si la Entidad considera otros beneficios como convenios para mejorar la vida del trabajador



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 14 y el Grafico N° 14 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 56,67 % está totalmente de acuerdo sobre si la entidad considera otros beneficios como convenios para mejorar la vida del trabajador, frente al 26,67% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16,67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

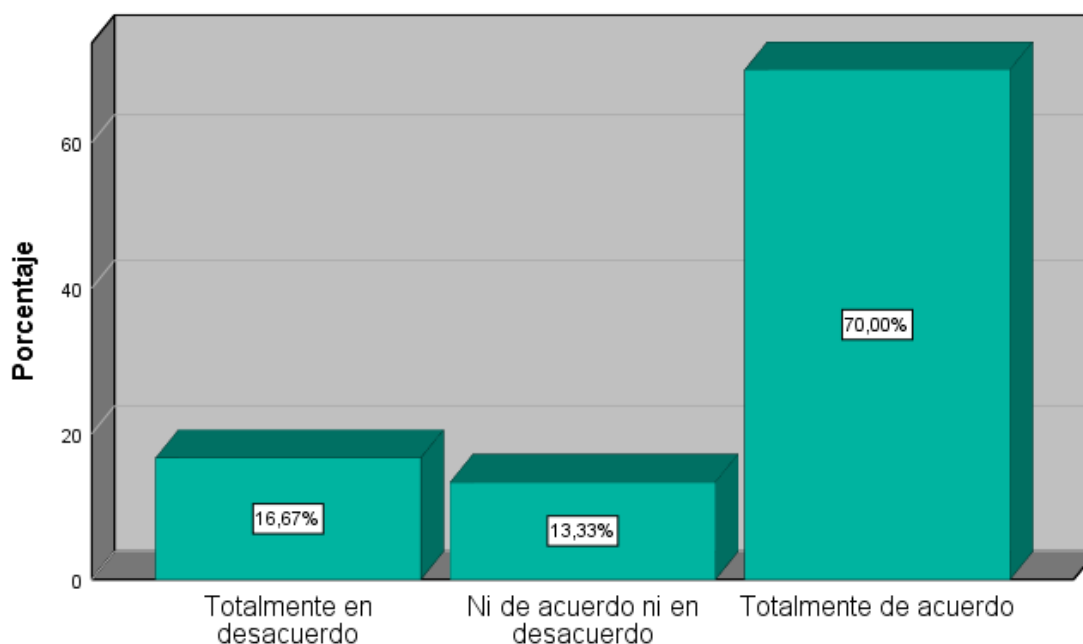
15. ¿La entidad celebra las fechas importantes con los trabajadores (cumpleaños, día de la madre, del padre entre otros)?

CUADRO N° 15

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	10	16,7	16,7	16,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	30,0
3	Totalmente de acuerdo	42	70,0	70,0	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 15

Frecuencia sobre si la Entidad celebra las fechas importantes con los trabajadores



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 15 y el Grafico N° 15 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 70% está totalmente de acuerdo sobre si la entidad considera fechas importantes con los trabajadores, frente al 13,33% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16,67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

Frecuencia sobre la dimensión 3 Eficiencia en el trabajo

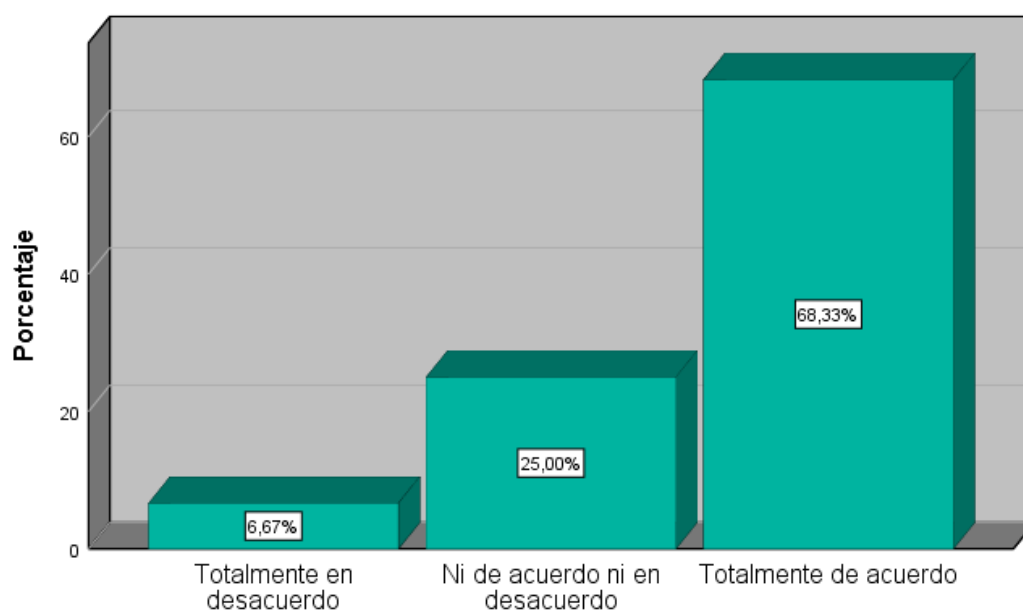
CUADRO N° 16

Eficiencia en el trabajo (Agrupada)					
CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	25,0	25,0	31,7
3	Totalmente de acuerdo	41	68,3	68,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 16

Frecuencia sobre la dimensión 3 Eficiencia en el trabajo

Eficiencia en el trabajo (Agrupada)



Eficiencia en el trabajo (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 16 y el Grafico N° 16 corresponde a la dimensión 3 sobre la relación existente entre las condiciones labores y productividad y la eficiencia en el trabajo, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 68,33% contestó que está totalmente de acuerdo, el 25% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,67% está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

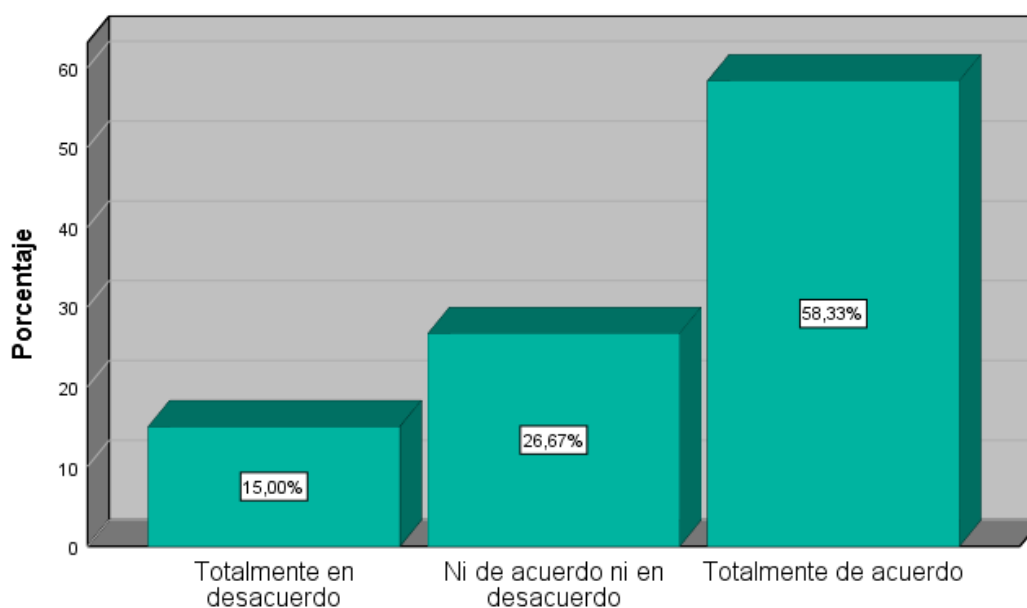
16. ¿La entidad cuenta con un Plan de sistema de seguridad y salud en el trabajo, que permite trabajar en un ambiente seguro?

CUADRO N° 17

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	26,7	26,7	41,7
3	Totalmente de acuerdo	35	58,3	58,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 17

Frecuencia sobre si la Entidad cuenta con un plan de sistema de seguridad y salud en el trabajo



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 17 y el Grafico N° 17 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 58,33% está totalmente de acuerdo sobre si la Entidad cuenta con un plan de sistema de seguridad y salud en el trabajo, frente al 26,67% que no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 15% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

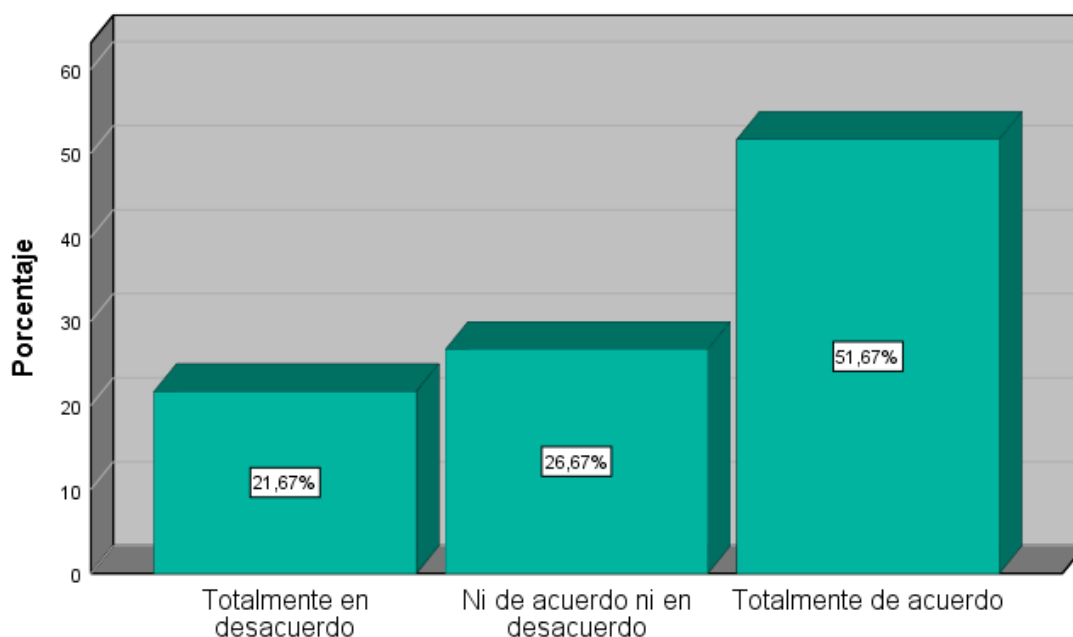
18. ¿La entidad realiza anualmente o cada dos años un chequeo médico de todos los trabajadores?

CUADRO N° 18

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	26,7	26,7	48,3
3	Totalmente de acuerdo	31	51,7	51,7	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 18

Frecuencia sobre si la entidad realiza anualmente o cada dos años un chequeo médico de todos los trabajadores



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 18 y el Grafico N° 18 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 51,67% está totalmente de acuerdo sobre si la entidad realiza anualmente o cada dos años un chequeo médico de todos los trabajadores, frente al 26,67% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 21,67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

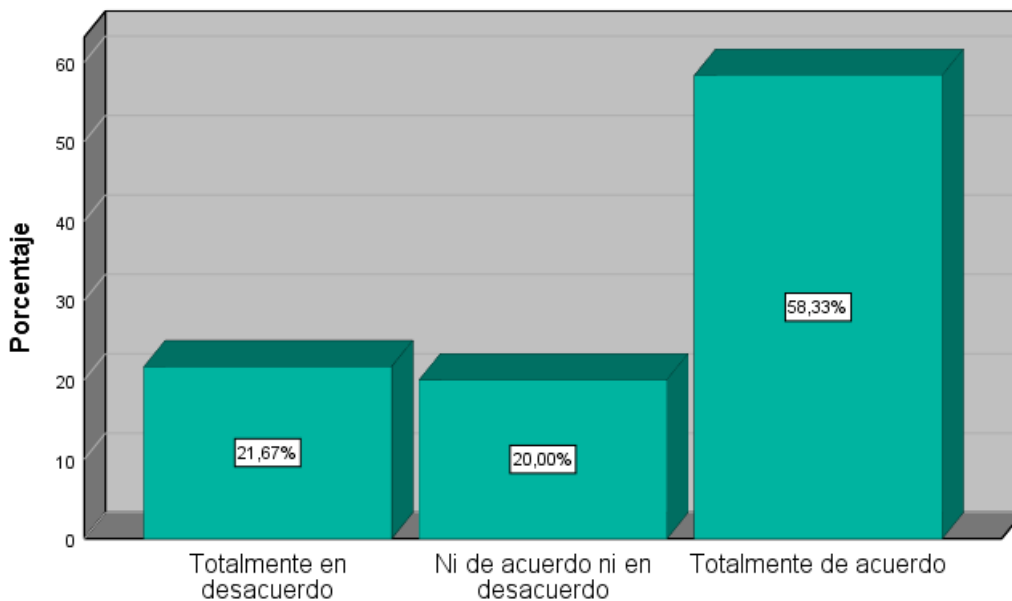
19. ¿Considera que se le permite canjear horas extras con un día libre para pasarla con mi familia?

CUADRO N° 19

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	20,0	20,0	41,7
3	Totalmente de acuerdo	35	58,3	58,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 19

Frecuencia sobre si la Entidad permite canjear horas extras con un día libre para pasarla con mi familia



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 19 y el Grafico N° 19 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 58,33% está totalmente de acuerdo sobre la Entidad permite canjear horas extras con un día libre para pasarla con mi familia, frente al 20% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 21,67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

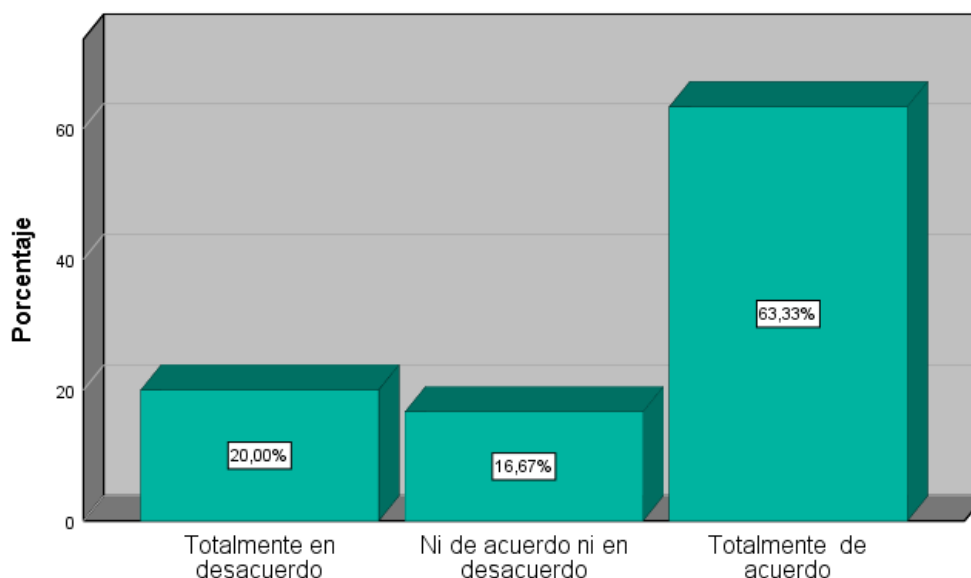
20. ¿La entidad toma los feriados compensables decretados por el gobierno y luego recuperamos para tener un merecido descanso?

CUADRO N° 20

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	12	20,0	20,0	20,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	16,7	16,7	36,7
3	Totalmente de acuerdo	38	63,3	63,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 20

Frecuencia sobre si la entidad toma los feriados compensables decretados por el gobierno y luego recuperamos para tener un merecido descanso



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 20 y el Grafico N° 20 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 63,33% está totalmente de acuerdo sobre si la entidad toma los feriados compensables decretados por el gobierno y luego recuperamos para tener un merecido descanso, frente al 16,67% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

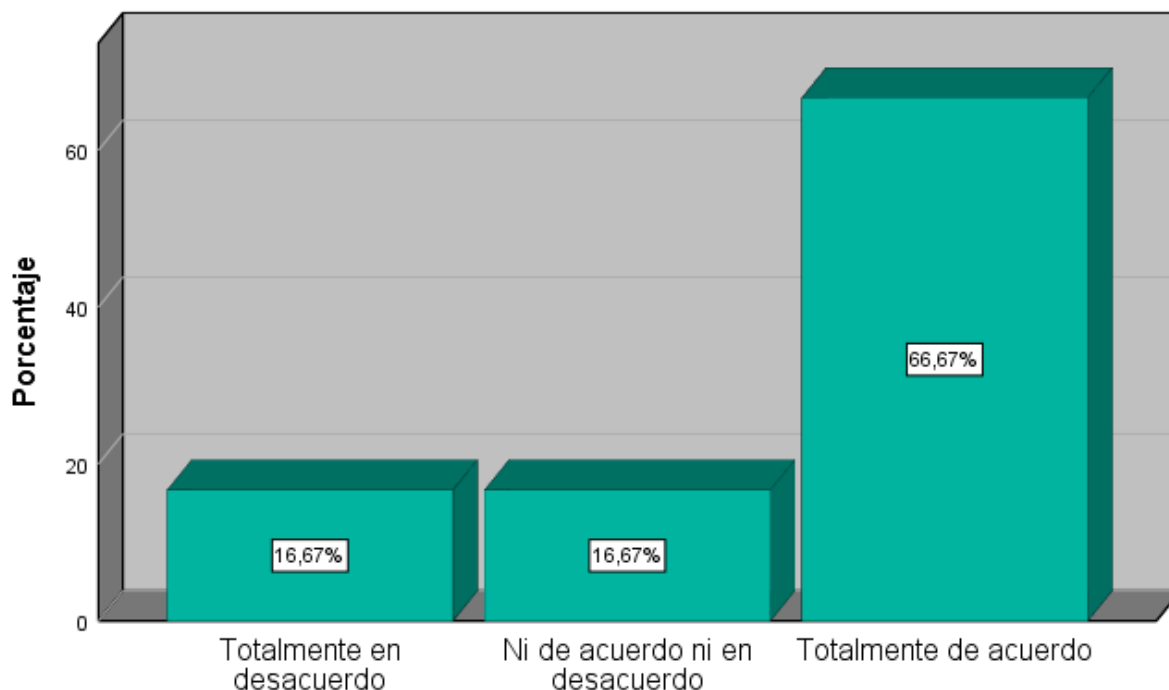
21. ¿Las horas trabajadas en la entidad son acordes a lo establecido en las normas legales pertinentes?

CUADRO N° 21

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	10	16,7	16,7	16,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	16,7	16,7	33,3
3	Totalmente de acuerdo	40	66,7	66,7	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 21

Frecuencia sobre si las horas trabajadas en la entidad son acordes a lo establecido en las normas legales



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 21 y el Grafico N° 21 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 66,67% está totalmente de acuerdo sobre si las horas trabajadas en la entidad son acordes a lo establecido en las normas legales, frente al 16,67% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16,67% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

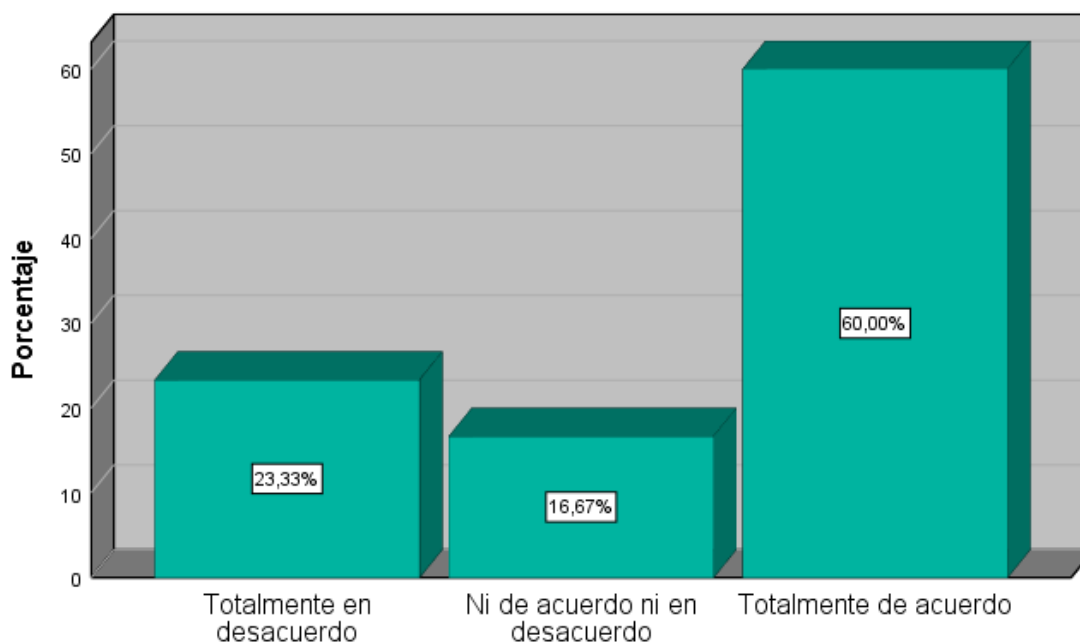
22. ¿Realizo el trabajo de acuerdo con el manual de funciones establecidos por la Entidad?

CUADRO N° 22

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	14	23,3	23,3	23,3
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	16,7	16,7	40,0
3	Totalmente de acuerdo	36	60,0	60,0	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 22

Frecuencia si realiza el trabajo de acuerdo con el manual de funciones establecidos por la Entidad



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 22 y el Grafico N° 22 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 60,00% está totalmente de acuerdo sobre si realiza el trabajo de acuerdo con el manual de funciones establecidos por la Entidad, frente al 16,67% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 23,33% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

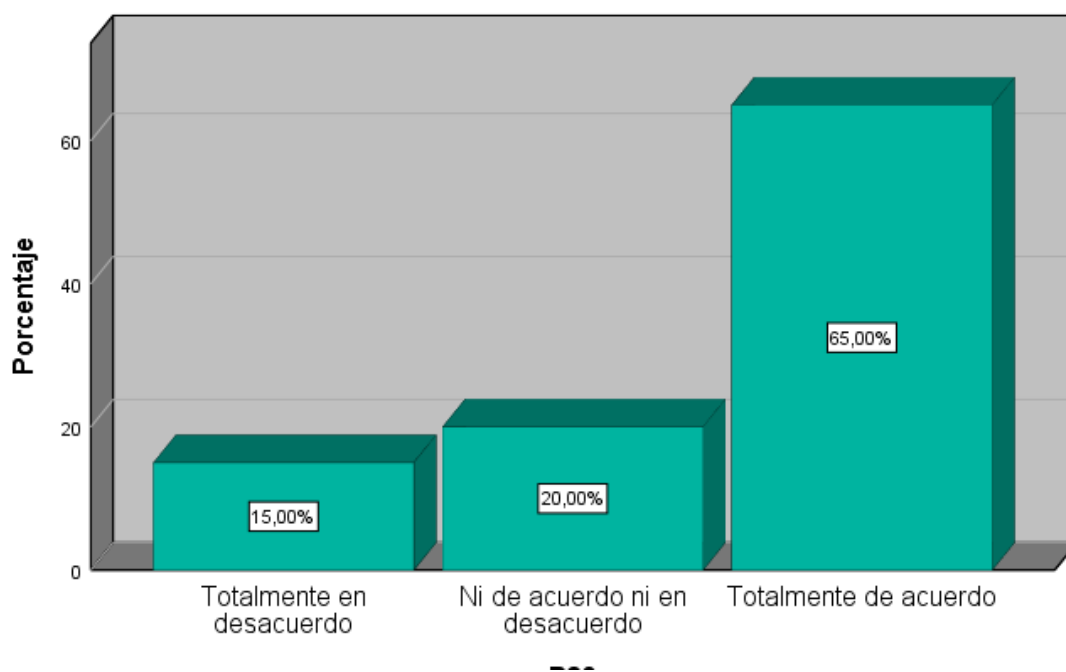
23. ¿Cumple con su trabajo de forma eficiente y entrego los informes antes de lo previsto o requerido?

CUADRO N° 23

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	20,0	20,0	35,0
3	Totalmente de acuerdo	39	65,0	65,0	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 23

Frecuencia sobre el cumplimiento del trabajo de forma eficiente.



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 23 y el Grafico N° 23 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 65,00% está totalmente de acuerdo sobre el cumplimiento del trabajo de forma eficiente frente al 20% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

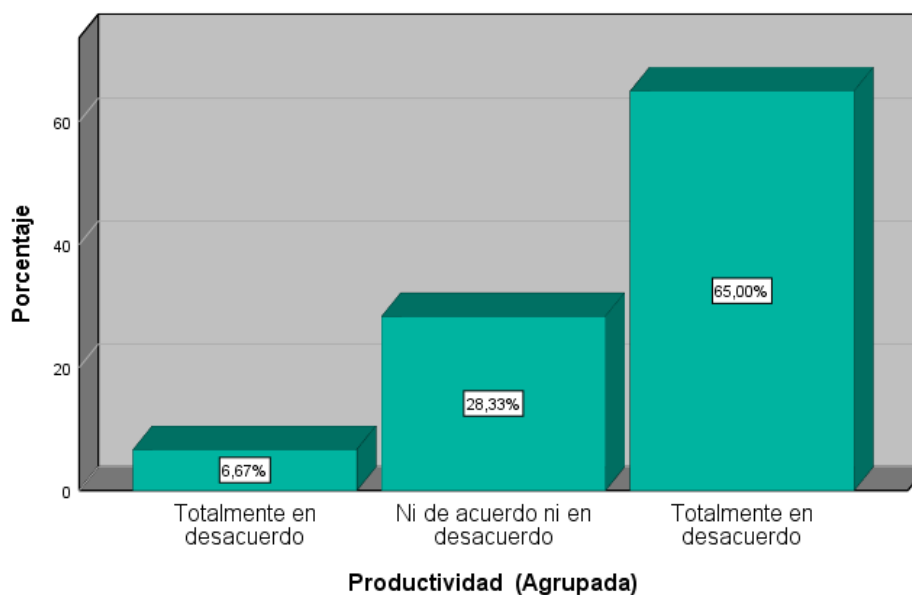
Frecuencia de la Dimensión 4 Productividad

CUADRO N° 24

Productividad (Agrupada)					
CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
2	Ni de acuerdo ni en	17	28,3	28,3	35,0
3	desacuerdo				
	Totalmente en desacuerdo	39	65,0	65,0	100,0
	TOTAL	60	100%	100%	

GRÁFICO N° 24

Productividad (Agrupada)



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 24 y el Gráfico N° 24 corresponde a la dimensión 4 sobre la relación existente entre las condiciones laborales y productividad, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 65% contestó que está totalmente de acuerdo, el 28,33% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,67% está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

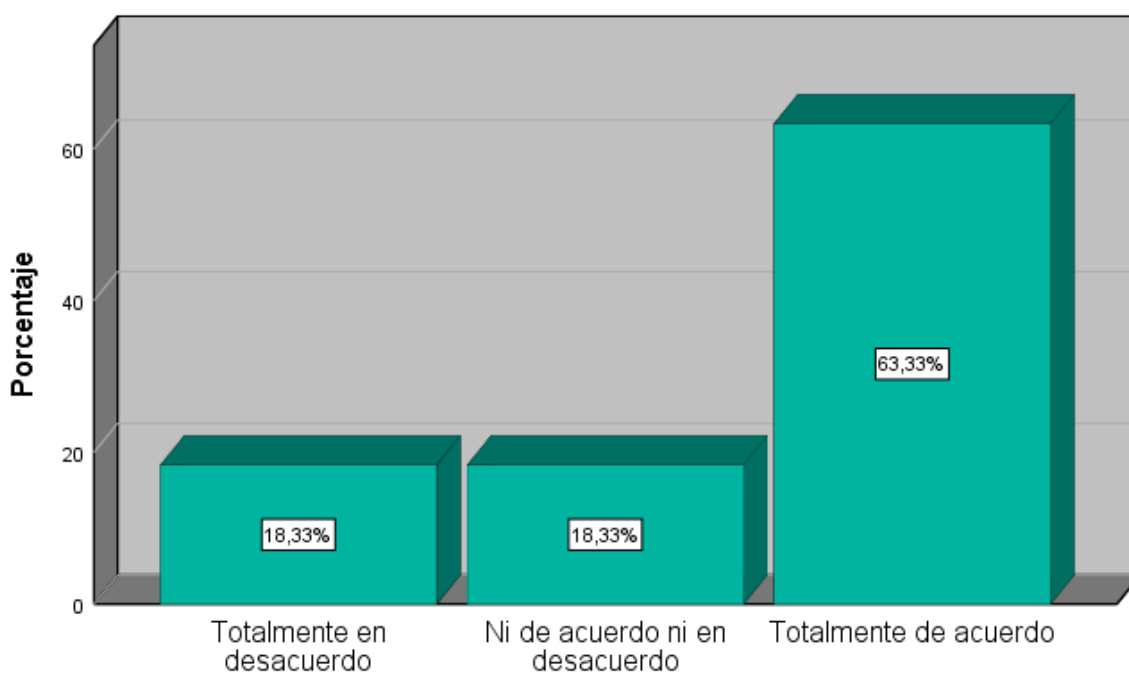
25. ¿La cantidad de trabajo que se otorga en la entidad es acorde a las funciones que realiza?

CUADRO N° 25

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	11	18,3	18,3	18,3
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	18,3	18,3	36,7
3	Totalmente de acuerdo	38	63,3	63,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 25

Frecuencia sobre la congruencia de la cantidad de trabajo otorgada y las funciones realizadas



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 25 y el Grafico N° 25 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 63,33% está totalmente de acuerdo sobre la congruencia de la cantidad de trabajo otorgada y las funciones realizadas frente al 18,33% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 18,33% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

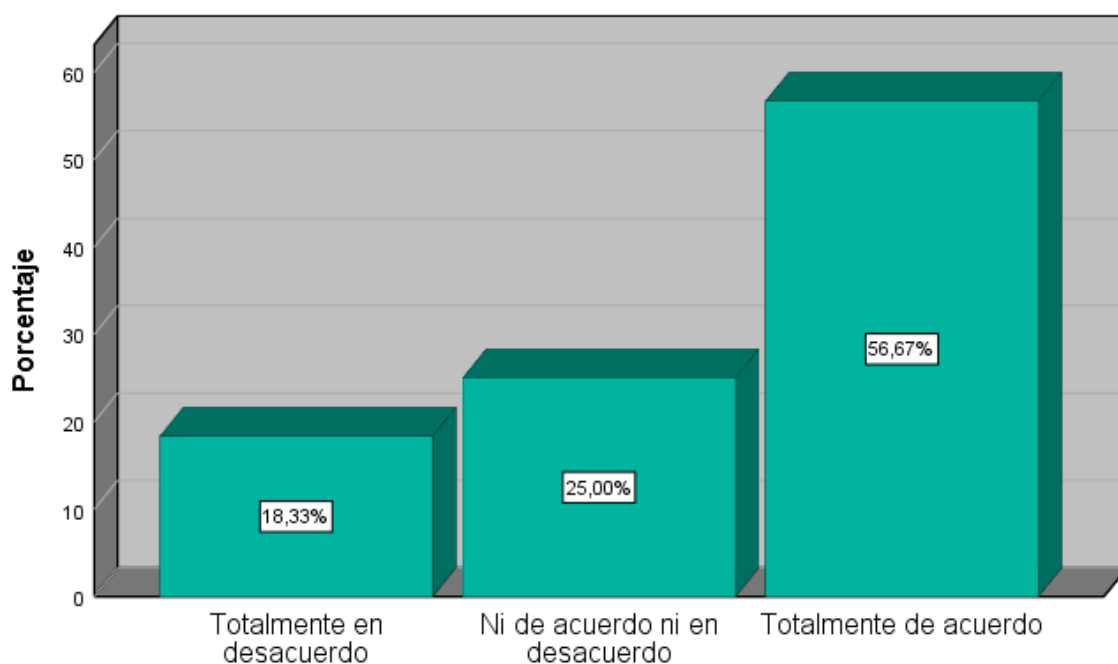
26. ¿La carga de trabajo dentro de la entidad nos mantiene estresados y desmotivados?

CUADRO N° 26

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	11	18,3	18,3	18,3
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	25,0	25,0	43,3
3	Totalmente de acuerdo	34	56,7	56,7	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 26

Frecuencia sobre la carga de trabajo causa estrés y desmotivación



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 26 y el Grafico N° 26 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 56,67% está totalmente de acuerdo sobre la carga de trabajo causa estrés y desmotivación frente al 25% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 18,33% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

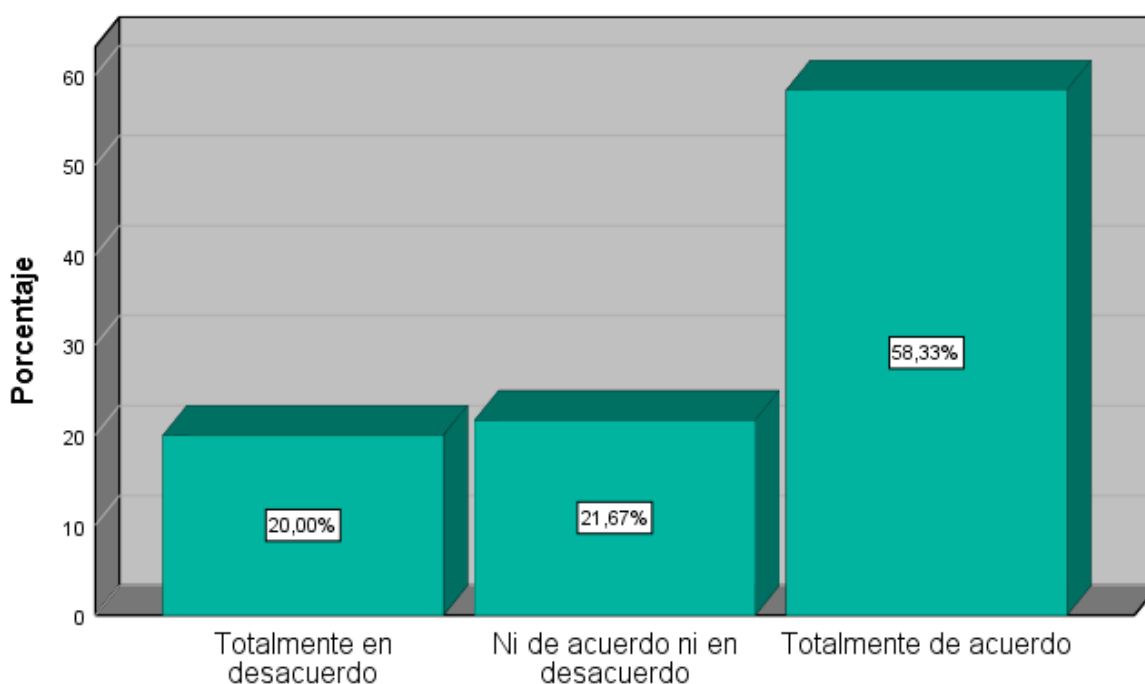
27. ¿La remuneración recibida es acorde con la canasta familiar y me alcanza para cubrir mis necesidades básicas?

CUADRO N° 27

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	12	20,0	20,0	20,0
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	21,7	21,7	41,7
3	Totalmente de acuerdo	35	58,3	58,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 27

Frecuencia sobre la relación entre la remuneración recibida y la canasta familiar



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 27 y el Grafico N° 27 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 58,33% está totalmente de acuerdo sobre la relación entre la remuneración recibida y la canasta familiar frente al 21,67 % que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

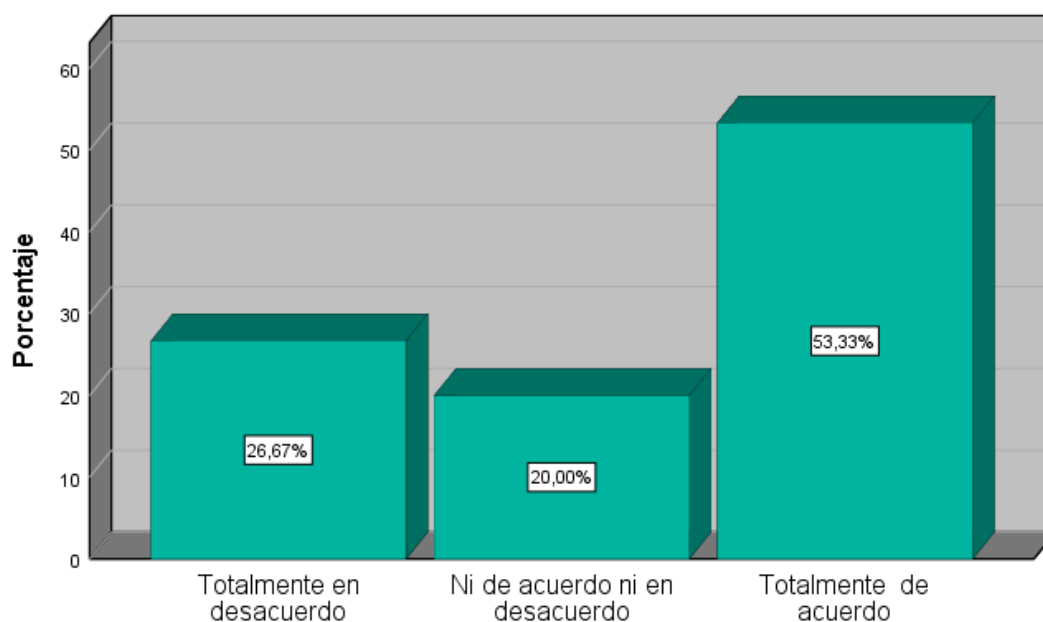
28. ¿La entidad aumenta el sueldo cada año acorde a las funciones realizadas?

CUADRO N° 28

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	16	26,7	26,7	26,7
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	20,0	20,0	46,7
3	Totalmente de acuerdo	32	53,3	53,3	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 28

Frecuencia el aumento del sueldo se da acorde con las funciones realizadas



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 28 y el Grafico N° 28 se muestra la encuesta aplicada en la misma se logró determinar que el 53,33% está totalmente de acuerdo sobre que el aumento del sueldo se da acorde con las funciones realizadas frente al 20 % que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 26,67 % que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

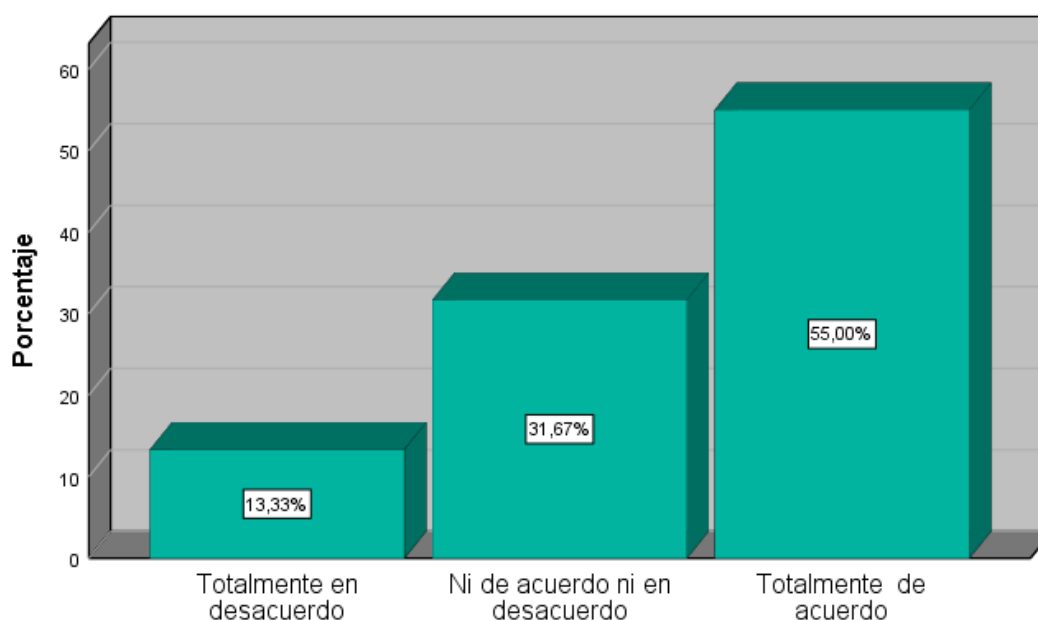
29. ¿El trabajo que realiza está a entera satisfacción de las autoridades ediles?

CUADRO N° 29

CRITERIOS		Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	Totalmente en desacuerdo	8	13,3	13,3	13,3
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	31,7	31,7	45,0
3	Totalmente de acuerdo	33	55,0	55,0	100,0
TOTAL		60	100%	100%	

GRÁFICO N° 29

Frecuencia sobre si el trabajo realizado es a entera satisfacción de las autoridades ediles



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 29 y el Grafico N° 29 se muestra la encuesta aplicada en la misma que se logró determinar que el 55% está totalmente de acuerdo sobre si el trabajo realizado es a entera satisfacción de las autoridades ediles frente al 31,67 % que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13,33 % que está totalmente en desacuerdo.

PRESENTACIÓN

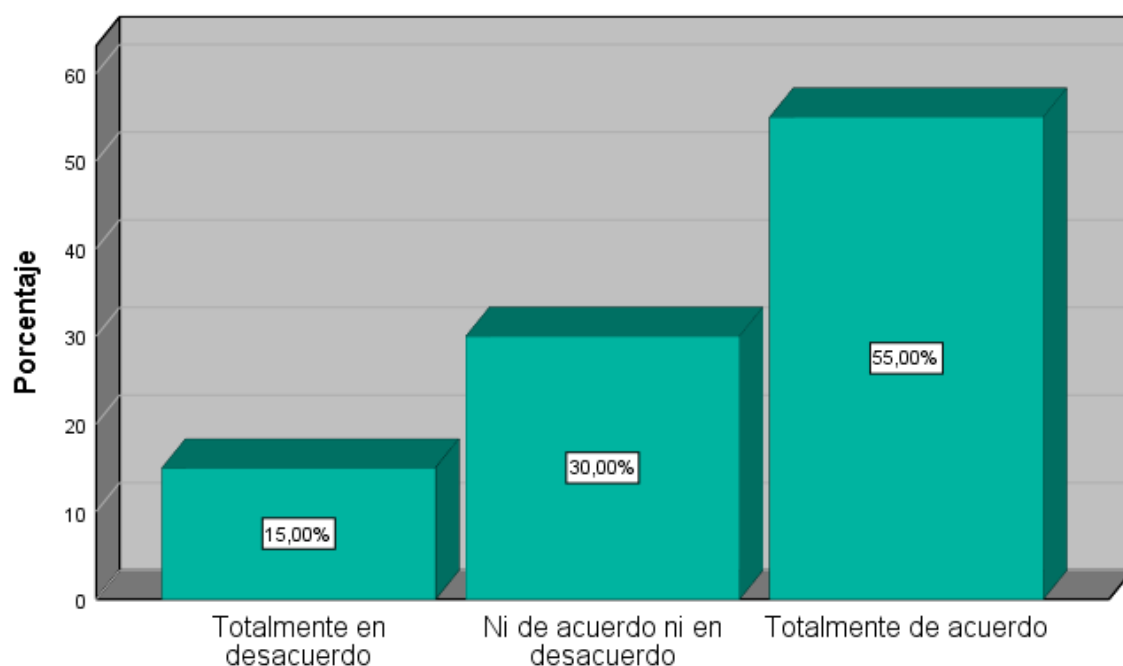
30. ¿Con el trabajo realizado se mejora la administración pública dentro de la municipalidad?

CUADRO N° 30

CRITERIOS	Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	30,0	30,0	45,0
3 Totalmente de acuerdo	33	55,0	55,0	100,0
TOTAL	60	100%	100%	

GRÁFICO N° 30

Frecuencia sobre el trabajo realizado contribuye a la mejora la administración pública



INTERPRETACIÓN:

El Cuadro N° 30 y el Grafico N° 30 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 55% está totalmente de acuerdo sobre si el trabajo realizado para la mejora la administración pública frente al 30 % que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15 % que está totalmente en desacuerdo.

VI. Contrastación de Hipótesis

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 31

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación y Satisfacción Laboral	,199	60	,000	,845	60	,000
Condiciones laborales y productividad	,189	60	,000	,837	60	,000

Para la prueba de normalidad, se tomó en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esto debido a que el tamaño de la muestra supera a los 50 participantes, esto es en el presente caso de estudios se tiene 60 participantes que ayudaron a su realización; y de acuerdo con los valores que se obtuvieron éstos resultan ser menores a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal, de manera que se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

Hipótesis general

H_0 La motivación y satisfacción laboral no influye de manera directa en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente, periodo 2022.

H_1 La motivación y satisfacción laboral influye de manera directa en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente, periodo 2022.

Tabla 32

Correlación de significancia de las dos variables para validar la Hipótesis general

		Motivación y Satisfacción Laboral (Agrupada)	Condiciones laborales y productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Motivación y Satisfacción Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,844**
		N	60
	Condiciones laborales y productividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,844**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

En la tabla 31 podemos evidenciar el Rho de Spearman dentro de las dos variables que contemplan la Hipótesis general es de 0,844 y su significancia es de ,000 ($p < 0,05$) por lo que se puede interpretar que existe una correlación positiva entre la Satisfacción laboral y las condiciones laborales y la productividad, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis Nula: $H_0: r_{xy} = 0$

La motivación y satisfacción laboral no influye positivamente en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

Hipótesis Alternativa: $H_a: p r_{xy} \neq 0$

La motivación y satisfacción laboral influye positivamente en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

Estadístico de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Tabla 33

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 1

		Ambiente Laboral (Agrupada)	Remuneración (Agrupada)
Rho de Spearman	Ambiente Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,779**
		N	60
Remuneración (Agrupada)	Remuneración (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,779**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia $p = 0,05$, de manera que se puede deducir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); entonces entre el Ambiente laboral y la remuneración existe una relación muy estrecha. Así también, de acuerdo con coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,779 es positiva.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

La motivación y satisfacción laboral no influye en las condiciones laborales y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente se relacionan de manera directa.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

La motivación y satisfacción laboral no influye en las condiciones laborales y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente se relacionan de manera directa.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Tabla 34*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de la hipótesis específica 2*

			Eficiencia en el trabajo (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Eficiencia en el trabajo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

El resultado del p valor (Sig. = 0,000) es menor al valor de significancia $p = 0,05$, de manera que se puede deducir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); entonces existe una relación muy estrecha entre la eficiencia del trabajo y la productividad. Así también, de acuerdo con coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,833 es positiva.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se desarrollará la discusión primero de las hipótesis específica 1 y la hipótesis específica 2 y finalmente la hipótesis general.

La hipótesis específica 1 se evidencia en la tabla 1 corresponde a la dimensión 1 sobre la relación existente entre el motivación y satisfacción laboral influye en la Producción laboral, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambas dio como resultado que el 3,3% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 16,67 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 80,00% está totalmente de acuerdo; por lo que a partir de estos resultados se puede deducir que las personas trabajan motivadas a partir de contar con un ambiente laboral positivo, por ende son más productivas al respecto podemos decir que en la investigación realizada por (2018) el ambiente de trabajo se relaciona con las condiciones físicas y psicosociales en las que se desarrollan las tareas laborales. Factores como la iluminación, la temperatura, el ruido, la ergonomía y la calidad de las relaciones laborales pueden influir en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Otro de los cuadros significativos para validar la hipótesis específica 1 en el cuadro 10 donde se encuentra la dimensión agrupada de remuneración la misma que evidenció que si existe una relación estrecha entre la motivación y satisfacción laboral y la remuneración; ya que a partir de las preguntas realizadas en esta dimensión tuvo como resultado que el 63,33% contestó que está totalmente de acuerdo, el 30% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,67% está totalmente en desacuerdo, lo que conlleva a traer a colación la investigación realizada por Zapata (2018) quien consideró que la variable de satisfacción laboral se conformó por dimensiones tales como aspectos físicos y/o materiales, incentivos laborales y/o salariales, políticas de gestión, crecimiento profesional y ejecución de tareas, así mismo La remuneración justa y adecuada es un aspecto fundamental de las condiciones laborales. Los empleados valoran

recibir una compensación equitativa por su trabajo, que refleje sus habilidades, experiencia y responsabilidades (Bone, 2021). Estos resultados nos permiten evidenciar la significativa relación existente entre la motivación y satisfacción laboral y la remuneración que van de la mano para que los trabajadores puedan ser más productivos dentro de sus funciones en la Entidad.

Ante ello podemos determinar que el trabajador siente motivación para ir a trabajar a la entidad cuando tiene un ambiente laboral positivo y una buena remuneración acorde a sus funciones, toda vez que tienen vocación de servicio, siendo más productivos en su desempeño considerándose además que es una entidad del Estado cuyos objetivos van ligados al servicio de la comunidad.

En cuanto a la hipótesis específica 2 sobre la relación existente entre motivación y satisfacción laboral y condiciones de trabajo, tenemos el cuadro 16 en el que se encuentra la dimensión sobre eficiencia del trabajo, al realizar las preguntas sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 68,33% contestó que está totalmente de acuerdo, el 25% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,67% está totalmente en desacuerdo, se puede evidenciar a partir de estos resultados que existe una impactante relación entre motivación y satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, por lo que si un trabajador cuenta con las condiciones favorables para su desempeño dentro de la entidad será mucho más productivo y eficaz en las labores que realiza. Manjarrez et. al (2021) en un estudio realizado sobre las condiciones laborales argumentaron que son los factores y características del entorno de trabajo que influyen en el bienestar, la satisfacción y la motivación de los empleados. Estas condiciones incluyen aspectos físicos, psicológicos, económicos y sociales, que van desde la seguridad y salud laboral hasta la calidad de las relaciones interpersonales y el apoyo de la organización. Por su parte en una investigación desarrollada por Auccapure (2019) identificó una conexión

significativa entre las condiciones laborales y el desempeño en el trabajo, lo que indica que condiciones laborales óptimas se asocian con un rendimiento laboral más positiva por parte del personal de administración. En ese camino también se identifica el cuadro 24 sobre la dimensión de productividad en la que se la relación existente entre las condiciones labores y productividad, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 65% contestó que está totalmente de acuerdo, el 28,33% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6,67% está totalmente en desacuerdo. Estos resultados permiten interpretar que más de la mitad de los trabajadores opina que la sobrecarga de trabajo causa estrés y desmotivación lo que evidencia el sentir de los mismo cuando se encuentran sobrecargados de trabajo, por otro lado, un 43,33% opina que no necesariamente la sobrecarga laboral causa estrés laboral. Lo antes expuesto se fortalece con la teoría siendo que la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y la reducción del estrés contribuyen a un mayor nivel de productividad y a la obtención de resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional (León, 2018), enfatizando la teoría Diaz et. al. (2017) consideraron que los hallazgos evidenciaron que tanto los elementos externos como los internos influyen directamente en el rendimiento laboral.

De las recopilaciones realizadas en el presente estudio y de acuerdo con el análisis realizado se ha podido evidenciar la validación de forma positiva de la hipótesis general indagada, esto es, que existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente, periodo 2022. entre lo que nos lleva a considerar que los trabajadores municipales siente motivación con hay buen clima laboral y son reconocidos en la Entidad se vuelven más productivos y mejoran su desempeño, esto se sustenta se sientes protegidos jurídicamente a pesar de existir las normas que defienden al acosado. Siendo que el acoso laboral, al decir de Diaz

y Donaire (2020) en su investigación argumentaron que a medida que las condiciones de los trabajadores se optimicen, se obtendrán resultados óptimos en la productividad.

Ante lo vertido se demuestra que los colaboradores que vienen a ser la piedra angular de toda organización, ya que ellos demuestran su desempeño poniendo en práctica todos sus conocimientos y experiencias adquiridas por lo que para mejorar su productividad se debe fomentar su motivación y satisfacción laboral.

VIII. CONCLUSIONES

La tesista ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. El objetivo general refrendado por la hipótesis general era Identificar la influencia de la motivación y la satisfacción en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente, periodo 2022; comprobándose que se rechaza la hipótesis nula y demuestra que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción en la productividad laboral lo que conlleva a ha existido una relación significativa entre las variables objeto de estudio y que conforme los resultados de la investigación evidencian la necesidad urgente de motivar a los trabajadores de la Entidad para mejorar la productividad laboral.
2. La primera hipótesis específica fue analizar de qué manera la motivación y la satisfacción laborales influyen en la productividad laboral, se puede concluir que existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral y la productividad laboral, la misma que puede ser medida en función al desempeño de los trabajadores quienes demostrarán su eficiencia y eficacia al realizar las funciones.
3. La motivación y satisfacción laboral influye positivamente en las condiciones laborales de la Municipalidad Distrital de San Clemente y se comprueba la importancia de brindar condiciones laborales óptimas para motivar a los trabajadores y de esta forma mejorar su productividad.
4. La cuarta hipótesis específica se determina que la motivación se relaciona significativamente con la participación en la municipalidad distrital de San Clemente Pisco - 2023, donde se demuestra una correlación directa y baja, es decir, cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la participación.

IX. RECOMENDACIONES

La tesista después de haber culminada satisfactoriamente su investigación sintetiza lo siguiente:

1. A las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Clemente considerar los resultados obtenidos acerca del tema de investigación que permitan a todos los trabajadores estar motivados y en buenas condiciones laborales para fomentar su motivación y por ende una mejor productividad en el desempeño de sus funciones.
2. A las autoridades de las diversas entidades del Estado al realizar administración pública los trabajadores generalmente se encuentran siempre con mucha recarga laboral por lo que es necesario siempre realizar actividades que fomenten un buen clima, de esta forma motivar al personal a realizar de forma óptima su trabajo que es para satisfacer las necesidades de una población.
3. A las autoridades de la Escuela de derecho Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica fomentar investigaciones futuras sobre las variables estudiadas en otros contextos para conocer la forma cómo se organizan las entidades del estado.
4. Se recomienda a las autoridades del ramo, brindar las condiciones laborales para una buena productividad en beneficio de la familia y sociedad.
5. Recomendamos una capacitación continua a los trabajadores de la Municipalidad De San Clemente – Pisco, para que estos rindan sus frutos en favor de la municipalidad y sociedad.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 122-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Integración*, 2, 195-210. <https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>
- Bone, W. (2021). Análisis de la Aplicación de la Legislación Ecuatoriana en Seguridad y Salud en área administrativa de la municipalidad de Rioverde. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica deL Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2399>
- Centeno, V. (2017). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017. Trujillo: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19905>
- Crisólogo, F. (2019). Condiciones laborales y productividad de los colaboradores de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019. Trujillo: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59013>
- Díaz, C., & Donayre, G. (2020). Condiciones laborales y su relación en la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de San José de Sisa, en el año 2020. Tarapoto: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66483>
- Díaz, M., Carbajal, K., & Echeverría, J. (2017). Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016. *UCV Hacer*, 6(1), 48–52. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/773>
- Guevara, J., & Carrillo, J. (2020). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. Milagro: Universidad estatal de milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>

- Guevara, W., & Carrillo, J. (2020). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. Guayas: Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Leon, L. (2018). Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016. Universidad Nacional José María Arguedas. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín. <http://hdl.handle.net/11458/3169>
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Tarapoto: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-6202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en
- Quezada, M., Torres, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quintana, S. (2018). Liderazgo de las alcaldías en la modernidad, competitividad y participación vecinal que requieren la provincia de Ica y sus distritos: 2015 - 2018. Ica: Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.
- Zapata, L. (2018). Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27162>

ANEXOS

ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO N°02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

ANEXO N°03 FICHA DE ENCUESTA

ANEXO N°04 TOMA FOTOGRAFICA

ANEXO N°03

Técnica de Encuesta

CUESTIONARIO

Título: “Importancia de la motivación y satisfacción para paliar las condiciones laborales y la productividad en favor de la municipalidad distrital de San Clemente: Pisco 2022”

Nombre: Karen Giuliana Fernández Villanueva

Fecha:

Estimados ciudadanos, la presente encuesta tiene como objetivo Identificar la influencia de la motivación y la satisfacción en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de San Clemente, periodo 2022. En suma, agradecer por su tiempo empleado para responder el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES:

- Marque con un aspa (X) la opción elegida.
- Si la pregunta no tiene claridad para usted conforme al objetivo planteado, por favor sírvase preguntar al encuestador.

N°	Actividad	Escala de valores		
		Totalmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL				
DIMENSION 1: AMBIENTE LABORAL				
INDICADOR: NIVEL DE COMPROMISO				
01	Al realizar tu trabajo lo realizo considerando los objetivos planteados por la Entidad			
02	Me siento motivado todos los días para venir a trabajar a la entidad			
INDICADOR 2: PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE DESARROLLO				
03	Realizo mi trabajo tomando en cuenta las actividades para el desarrollo de la entidad			
04	Participo activamente en todas las actividades que se desarrollan en la entidad			

05	Se me hace fácil quedarme cuando es requerido para el cumplimiento de los objetivos de la entidad			
INDICADOR: SENTIMIENTO DE PERTENENCIA				
06	Me siento orgulloso de trabajar en esta entidad			
07	Me siento bien cuando me preguntan donde trabajo porque hay buen clima			
08	Considero a la entidad donde trabajo una de las mejores en su rubro			
DIMENSION 2: REMUNERACION				
INDICADOR : SATISFACCIÓN ECONÓMICA				
09	La política retributiva de la empresa es transparente para todos los trabajadores			
10	El trabajo que realizo va acorde con la remuneración que me otorga la entidad			
INDICADOR: REMUNERACION EMOCIONAL				
11	La entidad reconoce a todos los que demuestran mayor esfuerzo en su trabajo			
12	La entidad considera otros beneficios como convenios para mejorar la vida del trabajador			
13	La entidad celebra las fechas importantes con los trabajadores (cumpleaños, día de la madre, del padre entre otros)			
VARIABLE 2: CONDICIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD				
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA EN EL TRABAJO				
INDICADOR: - AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO				
14	La entidad cuenta con un Plan de sistema de seguridad y salud en el trabajo, que permite trabajar en un ambiente seguro			
15	La entidad realiza anualmente o cada dos años un chequeo médico de todos los trabajadores			
INDICADOR : -EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL				
16	Considero que se me permite canjear horas extras con un día libre para pasarla con mi familia			
17	La entidad toma los feriados compensables decretados por el gobierno y luego recuperamos para tener un merecido descanso			
18	Las horas trabajadas en la entidad son acordes a lo establecido en las normas legales pertinentes			
INDICADOR: EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS				
19	Realizo el trabajo de acuerdo con el manual de funciones establecidos por la Entidad			
20	Cumplo con mi trabajo de forma eficiente y entrego los informes antes de lo previsto o requerido.			
DIMENSION: PRODUCTIVIDAD				

INDICADOR: CARGA DE TRABAJO				
21	La cantidad de trabajo que se otorga en la entidad es acorde a las funciones que realizo			
22	La carga de trabajo dentro de la entidad nos mantiene estresados y desmotivados			
INDICADOR: SATISFACCION CON LA REMUNERACION				
23	La remuneración recibida es acorde con la canasta familiar y me alcanza para cubrir mis necesidades básicas			
24	La entidad aumenta el sueldo cada año acorde a las funciones realizadas			
INDICADOR: CALIDAD DE LOS RESULTADOS				
25	El trabajo que realizo está a entera satisfacción de las autoridades ediles			
26	Con el trabajo realizado se mejora la administración pública dentro de la municipalidad			

Muchas gracias por su participación.

ANEXO N°04

