UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE 2022".

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Bach. JUNIOR ALEX ESCOBAR ACUÑA

ORCID: 0009-0001-2204-7534

ASESOR:

Mg. JUAN FERNANDO PÉREZ PÉREZ

ORCID: 0000-0001-9944-0169

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Organización y gestión empresarial

Cañete - Perú

2024

HOJA DEL JURADO

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: OCHOA PAREDES Filiberto Fernando FIR 07356267 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/07/2024 12:09:32-0500

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Presidente

Dr. Waldemar Ríos Ríos
Secretario

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: RIOS RIOS Segundo Waldemar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/07/2024 11:31:43-0500

REPÚBLICA DEL PERÚ
Firma Digital
Firmado digitalmente por: CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR 42522235 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/07/2024 10:12:46-0500

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Vocal

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PEREZ PEREZ Juan Fernando FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/07/2024 14:38:33-0500

Mg. Juan Fernando Pérez Pérez
Asesor

DEDICATORIA

Mediante este trabajo dedico con mucho cariño a mis padres, hermanos y familiares, por sus grandes esfuerzos que hacen día a día, los cuales me motivan a esforzarme y superarme en mis estudios, gracias.

Junior

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud cada día y disfrutar al lado de mis queridos padres y hermanos, a mi familia en general por brindarme su apoyo y especialmente a mis profesores universitarios por brindarme sus conocimientos y guiarme en la elaboración del presente trabajo.

ÍNDICE

CARÁTULA ..... **i**

HOJA DEL JURADO ..... **ii**

DEDICATORIA ..... **iii**

AGRADECIMIENTO ..... **iv**

ÍNDICE ..... **v**

LISTA DE TABLAS ..... **viii**

LISTA DE GRÁFICOS ..... **x**

RESUMEN ..... **xi**

ABSTRACT ..... **xii**

INTRODUCCIÓN ..... **xiii**

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **15**

1.1 Descripción de la realidad problemática 15

1.2 Formulación del problema 17

1.2.1 Problema general 17

1.2.2 Problemas específicos 17

1.3 Objetivos 17

1.3.1 Objetivo general 17

1.3.2 Objetivos específicos 17

1.4 Justificación 18

1.5 Delimitación de la investigación 19

1.5.1 Delimitación Teórica 19

1.5.2 Delimitación Temporal 19

1.5.3 Delimitación Espacial 19

II: MARCO TEÓRICO y EMPÍRICO **20**

2.1 Marco teórico 20

2.1.1 Variable 1: Motivación 20
A. Definición 20
B. Dimensiones de la Motivación 21
C. Indicadores 22
D. Teorías 22
2.1.2 Variable 2: Productividad laboral 23
A. Definición 23
B. Dimensiones de la productividad laboral. 24
C. Indicadores 25
D. Teorías 25
2.2 Antecedentes 26
A. Antecedentes Nacionales 26
B. Antecedentes Internacionales 32
2.3 Definición de términos básicos 37
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES 38
3.1 Hipótesis 38
3.1.1 Hipótesis general 38
3.1.2 Hipótesis específicas 39
3.2 Definición conceptual de las variables 39
3.3 Matriz de operacionalización de variables o matriz de categorización 41
IV. DISEÑO METODOLÓGICO 43
4.1 Tipo de investigación básica 43
4.2 De diseño no experimental 44
4.3 Método de investigación 44
4.4 Población y muestra 45
4.5 Lugar de estudio 47
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 47

4.7 Análisis y procesamiento de datos 48

V. RESULTADOS DE LOS DATOS PROCESADOS 50

5.1 Resultados descriptivos 52

5.2 Resultados inferenciales 62

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 67

VII. CONCLUSIONES 72

VIII. RECOMENDACIONES 73

IX. REFERENCIAS 74

X. ANEXOS 82

Anexo 1: Matriz de consistencia 82

Anexo 2: Matriz de elaboración del Cuestionario 84

Anexo 3: Validación del instrumento 86

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos 92

Anexo 5: Estadística en SPSS 92

Anexo 6: Carta de Autorización 94

Anexo 7: Evidencia Fotográfica 95

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de la variable: Motivación……41*

Tabla 2. *Matriz de operacionalización de la variable: Productividad laboral……42*

Tabla 3. *Categorías de escala Likert……48*

Tabla 4. *Base de datos de las variables Motivación y Productividad Laboral……51*

Tabla 5. *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022……52*

Tabla 6: *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022……53*

Tabla 7: *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Fidelización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022……54*

Tabla 8: *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Perseverancia en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022……55*

Tabla 9*: Distribución de frecuencias y porcentajes según la Estimulación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022……56*

Tabla 10: *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022……57*

Tabla 11. *Distribución de frecuencias y porcentajes según el Sistema de Trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022……58*

Tabla 12: *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Política en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022……59*

Tabla 13: *Distribución de frecuencias y porcentajes según el Recurso Humano en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022*……..……..*60*

Tabla 14: *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Cultura en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2022*…….....*61*

Tabla 15. *Coeficiente de correlación y significación entre la Motivación y Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete -2022*……..*62*

Tabla 16. *Coeficiente de correlación y significación entre la Autorrealización y la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022*…….....*63*

Tabla 17. *Coeficiente de correlación y significación entre la Fidelización y la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022*……..*64*

Tabla 18. *Coeficiente de correlación y significación entre la Perseverancia y la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022*……..*65*

Tabla 19. *Coeficiente de correlación y significación entre la Estimulación y la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022*……..*66*

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. *Diagrama de alcance correlacional ……44*

Gráfico 2. *Distribución porcentual de la Motivación la Municipalidad Distrital de Asia……52*

Gráfico 3. *Distribución porcentual de la Autorrealización en la Municipalidad Distrital de Asia ……53*

Gráfico 4. *Distribución porcentual de la Fidelización en la Municipalidad Distrital de Asia…… 54*

Gráfico 5. *Distribución porcentual de la Perseverancia en la Municipalidad Distrital de Asia……55*

Gráfico 6. *Distribución porcentual de la Estimulación en la Municipalidad Distrital de Asia……56*

Gráfico 7. *Distribución porcentual de la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Asia……57*

Gráfico 8. *Distribución porcentual del Sistema de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Asia……58*

Gráfico 9. *Distribución porcentual de la Política en la Municipalidad Distrital de Asia……59*

Gráfico 10. *Distribución porcentual del Recurso Humano en la Municipalidad Distrital de Asia……60*

Gráfico 11. *Distribución porcentual de la Cultura en la Municipalidad Distrital de Asia……61*

RESUMEN

La presente investigación “Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia- Cañete 2022” se efectuó con el fin de cimentar si existe relación directa y significativa entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2022.(hipótesis alterna) o no existe relación directa significativa entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2022 (hipótesis nula).

El objetivo principal de este estudio fue determinar si la motivación tiene alguna relación con la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022. La investigación es básica con un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, con un diseño transversal no experimental. La población estuvo conformada por 97 colaboradores de la cuales la muestra seleccionada fue de 79 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022; se utilizaron dos cuestionarios; el primero para la variable motivación y el segundo para la variable productividad laboral, los mismos que fueron validados por juicio de expertos, para el procesamiento y análisis de datos, el software estadístico SPSS v. 25. Para determinar la correlación entre las variables se utilizó la prueba de Spearman obteniendo como resultado: con un P_valor = 0.00, es decir un $P < 0.05$, que demuestra que la motivación se relaciona positivamente y moderada con la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia.

Palabra claves: Motivación, productividad laboral, autorrealización, cultura.

ABSTRACT

The present investigation “Motivation and work productivity in the employees of the District Municipality of Asia-Cañete 2022” was carried out in order to establish whether there is a direct and significant relationship between motivation and work productivity in the employees of the District Municipality of Asia, Cañete 2022. (alternate hypothesis) or there is no significant direct relationship between motivation and work productivity in the employees of the District Municipality of Asia, Cañete 2022 (null hypothesis).

The main objective of this study was to determine if motivation has any relationship with work productivity in the employees of the District Municipality of Asia, Cañete-2022. The research is basic with a quantitative approach, with a correlational scope, with a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 97 collaborators, of which the selected sample was 79 collaborators from the District Municipality of Asia, Cañete-2022; Two questionnaires were used; the first for the motivation variable and the second for the work productivity variable, which were validated by expert judgment, for data processing and analysis, the statistical software SPSS v. 25. To determine the evaluation between the variables, the Spearman test was used, obtaining as a result: with a P_value = 0.00, that is, a $P < 0.05$, which demonstrates that motivation is positively and moderately related to work productivity in employees of the Asia District Municipality.

Keywords: Motivation, work productivity, self-realization, culture.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis busca determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia. Esta tesis se muestra la información adquirida y realizado en la Municipalidad Distrital de Asia. La entidad pública de estudio es un organismo reconocido a nivel nacional, gracias a la excelente gestión del alcalde, regidores y funcionarios que laboran día a día para el bienestar de su población. Como se sabe la Pandemia del Covid-19, paralizó gran parte de las entidades privadas y sobre todo entidades estatales que vieron disminuir a productividad de sus colaboradores, además de sufrir las nuevas modalidades de realizar sus funciones, como es el trabajo a distancia o el llamado ahora "teletrabajo", lo que supuso pérdidas económicas, además de las diferentes licitaciones que se realizan para poder realizar obras para el desarrollo de la población. En particular, la Municipalidad Distrital de Asia, paralizó las escuelas deportivas y académicas, además de los talleres que se realizan a inicios de cada año. Ante la reactivación de las actividades en la Municipalidad, después de pasar la pandemia, se vio imprescindible buscar el compromiso, motivación y productividad laboral de los colaboradores, para de una u otra manera subsanar las pérdidas económicas, proyectos en espera, obras paralizadas, y demás obras sociales que se realizan para el bienestar de los niños, adolescentes y pobladores del Distrito. La importancia radica en la participación activa de los colaboradores, cumpliendo cabalmente las funciones encomendadas por el jefe inmediato superior para así llegar a cumplir las metas de la organización. Es por eso esta investigación en la Municipalidad Distrital de Asia, se llevó a cabo para observar la situación problemática y de acuerdo a los resultados evidenciados se tiene que muchos de los colaboradores no encontraban a motivados por su jefe superior, a su vez no poseían con los recursos que les permita llevar a cabo sus funciones y mucho menos había una buena asertividad entre los colaboradores y funcionarios. Por las razones anteriores se requiere realizar la presente investigación con el fin de conocer las diversas estrategias, para proponer

un ambiente óptimo y que el personal de la institución pueda sentirse motivados. Cabe la certeza que solo así, la Municipalidad Distrital de Asia, podrá lograr de forma eficiente los objetivos trazados.

La actual indagación está estructurada en diez secciones: La primera sección: Planteamiento del problema; se detalla la realidad problemática, se formula el problema, los objetivos, hipótesis y la justificación de la investigación. La segunda sección: Marco teórico y empírico; se conforma por los antecedentes de la investigación y las bases teóricas. La tercera sección: Hipótesis y variables: se dará a conocer las variables con sus dimensiones e indicadores, tipo, población, muestra, técnicas, instrumentos y procesamiento de datos de la información. La sección cuarta: Diseño metodológico. En la quinta sección: Resultados. En la sexta sección: Discusión de resultados. En la séptima sección: Conclusiones. En la octava sección: Recomendaciones. En la novena sección: Referencias y en la décima sección: Anexos

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En este mundo tan globalizado, donde todas las organizaciones sufren cambios, además necesitan que surjan líderes que motiven a los colaboradores para que estos cuenten con un ambiente cómodo, cálido y casi perfecto para llevar consigo el desarrollo de las actividades productivas, es forzoso para el logro de todos los objetivos , dentro y hasta externamente en la organización se sientan satisfechos, ya que si existe una persona experimentada con conocimientos sobre la motivación , superación y gestión de personal ayudará a desarrollar las actividades plenamente, es por eso que diversos estudios internacionales, como el estudio realizado en Ecuador por (Zurita et al., 2023) nos dice que, las organizaciones ponen más énfasis en la importancia del desarrollo del conocimiento y capacidades de los trabajadores, por lo que se emplean planes de incentivos y compensaciones, basados en habilidades que cada uno adquirió en el proceso de formación; esto demuestra que llevan mucha diferencia con nuestro país, ya que ellos ejecutan planes de reclusión, selección e integración de todo aquel colaborador nuevo que se integra a la organización para esto nos señalan que toda organización debe brindar un condiciones aptas para que el colaborador se sienta a gusto, con motivación cada día que le ayude a superarse buscando el equilibrio emocional y físico para la ejecución de sus actividades y en un futuro cercano pueda llevar a cabo lo que toda organización requiere, sintiéndose como si estuviera laborando en casa y además con una buena comunicación entre sus compañeros de labores, cosechando así las metas que se han propuesto en conjunto.

El estado peruano cuenta con diversos gobiernos (Nacional, Provincial y Distrital) todo estos deben tener una organización muy competitiva, para que los ciudadanos sean los

beneficiados, pero en estos tiempos la realidad no es así, muchas veces se someten a trámites burocráticos dentro de la misma organización hacia sus colaboradores, pago de planilla, seguros, y demás; esto sin duda genera un problema muy grave y a la vez nos da señales para poder mejorar a posterior, con esto decimos que debemos tener un buen sistema de motivación para con esto fortalecer las habilidades de los colaboradores, generando un mayor enganche en sus actividades, mostrando un compromiso activo con la organización y además todo esto con el propósito de favorecer a la obtención de las metas de la organización.

Las Municipalidades locales son muy importantes ya que tienen una importancia social, económica y política, generando en su principal misión el desarrollo de su comunidad ya que según el estudio realizado por (Saravia, 2022) en la tesis titulada "Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete,2021" nos dice que; se debe proponer mejores estrategias donde se desarrollen planes motivacionales, implementar estrategias orientadas a brindar un mejor servicio al ciudadano siendo esta la principal función de los trabajadores, la cual mejora la imagen de la institución y contribuye a la aprobación y respaldo de la población en general, además de conocer la tarea que está desarrollando, inculcando el trabajo en equipo, ante esto la Municipalidad Distrital de Asia, ha sido reconocida por su correcto trabajo y productividad de las obras que se realizan a bien de sus pobladores, todo esto ha sido motivo para elegir este centro y formar una investigación para poder conocer las consecuencias que originan las normas, procesos y políticas de motivación que se llevan a cabo en la realizando de las actividades y qué relación, tiene con la productividad de sus actividades dentro de la organización, y poder generar conocimientos y por su puesto mejoras en todos los ámbitos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2022?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué forma se relacionan la productividad laboral y la autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete?

PE2: ¿En qué medida se relacionan la productividad laboral y la fidelización en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete?

PE3: ¿De qué manera se relaciona la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete?

PE4: ¿Cómo se relaciona la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Demostrar la relación que existe entre la productividad laboral y la autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Asia-Cañete.

OE2: Evidenciar la relación que existe entre la productividad laboral y la fidelización en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Asia- Cañete.

OE3: Asentar la relación que existe entre la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete.

OE4: Verificar la relación que existe entre la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Asia- Cañete.

1.4 Justificación

La actual investigación científica sobre "La motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia", tiene las siguientes justificaciones:

1.4.1 Justificación teórica.

La presente investigación se está realizando con el fin de generar nuevos conocimientos académicos, donde los resultados sin duda contribuirían a mejorar los sistemas que se utilizan para mejorar los niveles de motivación y además poder contribuir con herramientas que fortalezcan la productividad en una entidad pública.

Además, implicará a la organización del sector público, identificar las amenazas que presenta para poder evitarlos y eliminarlos, fortaleciendo la cooperación a la población.

1.4.2 Justificación metodológica.

En esta investigación se pretende elaborar y aplicar encuestas para poder conocer una por una las variables: motivación y productividad laboral, mediante métodos científicos es decir la encuesta, donde se ha demostrado su validez y confiabilidad, además estos conseguirán ser útiles en otras investigaciones, tomándolas de referencias y también mejorando algunas condiciones.

1.4.3 Justificación práctica o social.

Los resultados de la actual indagación pueden valer para enriquecer de nuevos conocimientos sobre conceptos de las variables en estudios y por la cual se quiere ayudar a solucionar problemas que puedan ocurrir en la organización, cooperando para el progreso del

ejercicio de los colaboradores, fortaleciendo la comunicación, incentivos y cooperación entre los colaboradores y todo esto con el fin de optimizar la productividad en la organización para poder ofrecer un buen servicio a la población.

1.4.4 Justificación económica

Esta investigación será de mucha ayuda para la Municipalidad Distrital de Asia ya que aumentará el rendimiento de sus colaboradores, contribuyendo a ahorrar pagos extras en las horas laborales, además estos servirán para realizar actividades recreativas que permitan estimular la motivación de los colaboradores.

1.4.5 Importancia.

La presente investigación es muy importante hacia la obtención de los fines personales, y además para poder contribuir con un poco de conocimientos a la solución de problemas que ocurren en la organización, que significa parte importante para la población que se ve beneficiada en esta.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación Teórica

Dentro de la delimitación teórica de la presente investigación se basa en investigar la relación existente entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Asia, para poder brindar alternativas que ayuden en la mejora institucional y bienestar del personal administrativo.

1.5.2 Delimitación Temporal

El curso de estudio que acarreará la investigación corresponde al año 2022.

1.5.3 Delimitación Espacial

El espacio geográfico donde se desarrolla la actual investigación es el Distrito de Asia en el cual se localiza la Municipalidad Distrital de Asia, lugar que he dispuesto para llevar

adelante la consecución de esta investigación y poder colaborar en los cambios pertinentes de acuerdo a los problemas suscitados.

II: MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Variable 1: Motivación

A. Definición

Tobando (2018) afirma que, la motivación está relacionada con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procuran placer en el trabajo: estimulan la pasión, la paciencia y la perseverancia, imprescindibles para crecer como persona y en el ámbito de la organización. Con el estímulo de estas aptitudes, la producción y la calidad de los bienes y servicios se convierte en un factor influyente para alcanzar mayor rendimiento en el mercado donde se encuentre la organización. Lo que es posible gracias al enriquecimiento de trabajo a través de una eficaz utilización del talento humano. Son factores que motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse a lo largo de su vida; pág. 3.

García Correa (2016) nos dice que; la motivación, dentro del ámbito laboral, actualmente es definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados; por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que, mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos. pág. 3.

> Jericó (2000) menciona que**;** los modelos de compensación han de acomodarse al negocio en sus diferentes etapas de crecimiento. Cualquier negocio evoluciona a través de diferentes fases las cuales pueden agruparse en cuatro: lanzamiento (Stat-up), expansión, liderazgo y declive/renovación; sin embargo, el aporte de colaboradores comprometidos es un aspecto clave que puede marcar la diferencia entre el declive y la renovación institucional, por ello generar planes de incentivos y fidelización de talentos es una estrategia que ninguna organización debería pasar por alto; pág. 3.

B. Dimensiones de la Motivación

Para la presente investigación se utilizó las dimensiones sugeridas por Tobando (2018, pág. 3): Autorrealización, fidelización, perseverancia y estimulación.

Dimensión 1: Autorrealización

La autorrealización personal expresa las elecciones fundamentales de la persona (grupo), que significa el asumir en su praxis social como anticipación, decisión y acción, las direcciones de su vida hacia fines importantes que debe realizar en su proyecto vital; (Hernández, 2012, p. 2).

Dimensión 2: Fidelización

Un programa de fidelización es un conjunto de acciones de marketing individualizado y estructurado, organizado por una o varias empresas, para reclutar, identificar, mantener y estimular a los mejores compradores de modo que aumenten su volumen de compra, (Benavente & Crié, 1999, p. 2)

Dimensión 3: Perseverancia

La perseverancia refiere a la constancia y pasión por metas de largo plazo […] lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés

durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso (Duckworth y otros, 2007, p. 1).

Dimensión 4: Estimulación

La estimulación es el conjunto de medios, técnicas y actividades con base científica y aplicable en forma sistemática y secuencial que se emplea en niños desde su nacimiento hasta los 6 años, con el objetivo de desarrollar al máximo sus capacidades cognitivas, físicas y psíquicas, permite también, evitar estados no deseados en el desarrollo y ayudan a los padres con eficacia y autonomía, en el cuidado y desarrollo; (Terré, 1999).

C. Indicadores

Dirección. Tener lineamientos para la correcta ejecución y desempeño. (Fayol, 2023)

Reclutamiento. Captación de personal calificado y con gran potencial. Es una actividad de invitación. (Chiavenato, Reclutamiento y seleciion del personal, 2021)

Metas. Resultado imaginado y parte del objetivo que se puede cuantificar. Motivación y guía de los actos (Locke, 2018)

Técnicas. Conjunto de procedimientos y estrategias para lograr un objetivo. (Vinck, 2012)

D. Teorías

(Maslow, 2019) señala que, las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior (Santrock, 2002).

(McClelland, 2019) señala que, existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos autores sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas (Naranjo, 2009).

2.1.2 Variable 2: Productividad laboral

A. Definición

La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora; (Marchant & Quijano, 2006, p. 8).

La productividad del trabajo refleja la influencia de todos los factores que afectan la productividad, incluyendo la acumulación de capital, cambio técnico y la organización de la producción. Mientras que la intensidad del esfuerzo laboral, que obviamente afecta la productividad del trabajo, es generalmente menos importante que la cantidad de capital que tiene el trabajador para trabajar o el nivel de tecnología productiva que utiliza. (Banting y otros, 2002, p. 42).

La productividad es el uso eficiente de recursos –trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios-. Es la posibilidad de aumentar la producción a partir del incremento de cualquiera de los factores productivos antes mencionados, (Sladogna, 2017).

B. Dimensiones de la productividad laboral.

Para la actual investigación se ha estimado necesario considerar las dimensiones propuestas por (Marchant & Quijano, 2006): Sistemas de trabajo, políticas, recurso humano y cultura. p. 8

Dimensión 1: Sistemas de trabajo

(Groover, 2007): definen los sistemas de trabajo como un conjunto de personas, información y equipos, diseñados para realizar un trabajo útil mediante un proceso y en un entorno de trabajo, dicho entorno se encuentra influenciado por protocolos, normas y leyes definidas por organismos empresariales, sindicales y legislativos nacionales e internacionales, en el que aspectos como la ingeniería del factor humano, el diseño del puesto de trabajo y los sistemas de trabajo de alto desempeño, contribuyen a la búsqueda de mejores condiciones de seguridad, bienestar y satisfacción, influyendo directamente a las personas y el equipo que interactúan con ellas; pág. 1.

Dimensión 2: Políticas

La política empresarial debe buscar los planeamientos en torno a las situaciones de decisión. Debe orientar, en los más diversos niveles de abstracción, su actividad a describir y aclarar los procesos de decisión, sus componentes, sus interdependencias y su combinación óptima; (Illera, 2014) pág. 6.

Dimensión 3: Recurso humano

(Chiavenato, Gestión de recursos humanos, 2008) plantea que: La administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño; pág. 13.

Dimensión 4: Cultura

(Schein, 2004) define que, es aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno.

C. Indicadores

Factor humano. Colaboradores y personal encargado de realizar labores. Hacen que la seguridad funcione (S.F, 2020)

Planeamiento. Análisis y definición de metas y objetivos a alcanzar. (Ackoff, 2020)

Remuneración. Salario que el trabajador percibe por los servicios prestados. (Chiavenato, 2022)

Forma de trabajar. Forma o manera de realizar las actividades laborales. (Ceneval, 2020)

D. Teorías

Quijano (2020) por esta razón, la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico; y "para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora; (Marchant, 2006)

Sánchez (2020) la productividad es entendida como la razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo (Fernández Ríos & Sánchez, 1997).

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes Nacionales

Balladares, R. (2022) en su tesis titulado "Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú – 2021", para optar el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional de Tumbes (Perú). El objetivo de la presente investigación fue establecer de qué modo la Motivación influye sobre la Productividad Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú - 2021. El tipo de investigación es descriptivo aplicativo, de diseño no experimental de corte transversal, su población de investigación fue de 40 trabajadores.

Finalmente, las conclusiones del autor fueron:

A. De acuerdo con la primera conclusión, se puede decir que si existe una influencia significativa entre la motivación laboral y la productividad, y el grado de correlación está determinado por Pearson ρ = 565 **, entonces aceptaremos una hipótesis alternativa, este resultado nos dice que la motivación se explica como el comportamiento y el compromiso relacionados con el grado de estimulación, motivación y facilitación de las acciones de los compañeros de trabajo en el proceso, Asegurar una producción eficiente en relación con el tiempo empleado y los resultados obtenidos, y desarrollar los compromisos adquiridos en el transcurso del desempeño de la tarea , motivar a los empleados.

B. De acuerdo con la segunda conclusión, se puede concluir que se puede determinar una influencia significativa entre la motivación laboral y la productividad, y el grado de correlación lo determina Pearson ρ = 303, a través de una La hipótesis alternativa, en base a este resultado, es que estimula a los trabajadores a realizar el trabajo con eficacia. El trabajo es recompensa, por lo

que existe una relación directa entre el trabajo y el salario. En este caso, están motivados, completos con todos los indicadores de motivación positiva.

C. Con base en la tercera conclusión, se puede concluir que se puede encontrar un efecto significativo entre la motivación extrínseca al trabajo y la productividad, el grado de correlación determinado por Pearson ρ = 0.619 **, mediante adopta una hipótesis alternativa en el sentido de que cuando Trabajadores Sí, este estímulo se utiliza cuando se utilizan Incentivos Externos para ayudar a los trabajadores de alguna manera a producir de manera eficiente y sin accidentes, aumentando así la productividad de los trabajadores y de las empresas, lo que conduce a buenas relaciones interpersonales.

Gonzales, G. y Loro, K. (2019) en su tesis titulada "Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018", para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Tecnológica del Perú (Perú). El objetivo que tuvo es determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral, en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C, Callao, en el año 2018. El tipo de investigación es no experimental, descriptiva- correlacional, con un enfoque cuantitativo, su población fue de 53 personas.

El autor llegó a las siguientes conclusiones:

A. Luego de contrastar la hipótesis general con el objetivo general se concluye que existe relación significativa entre las variables motivación y la productividad laboral debido a que el valor de significancia es (p = 0.016), en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C, Callao, en el año 2018.

B. Después de someter a prueba para comprobar la primera hipótesis específica con el primer objetivo específico se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión necesidades fisiológicas y productividad laboral debido a que el valor de significancia es (p = 0.551).

C. Para el segundo objetivo específico se determina que no existe relación significativa entre la dimensión necesidad de seguridad y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es (p = 0.264).

D. En la tercera hipótesis específica con el tercer objetivo específico se determina que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de pertenencia y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es (p = 0.007).

E. La cuarta hipótesis específica con el cuarto objetivo específico se determina que existe relación significativa entre la dimensión necesidad de necesidad de autoestima y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es (p = 0.000).

F. Finalmente, en la quinta hipótesis específica con el quinto objetivo específico se determina que no existe relación significativa entre la dimensión necesidad de autorrealización y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es (p = 0.189).

Ignacio, D. (2020) en su tesis titulado “Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”, para obtener el grado académico de Doctor en Administración en la Universidad Cesar Vallejo (Perú). El objetivo de la presente investigación es: Describir la relación que hay entre la Motivación y la productividad laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.El tipo de investigación es no experimental, método cuantitativo, diseño

descriptivo correlacional, su población de investigación fue todos los trabajadores de la Universidad San Pedro.

Entre las conclusiones que llego el autor son:

A. El grado promedio de la motivación laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019, está en el buen nivel en un 96.6%, encontrándose que la dimensión más desarrollada es la del emprendimiento y la menos desarrollada es el desempeño. Además, los colaboradores que se encuentran en este nivel cuentan con edades 31 a 40 años, son mujeres casadas, en condición laboral de contrato.

B. El nivel promedio de la productividad laboral de la Universidad San pedro, Chimbote, 2019, es alto en un 98.9%, encontrándose que la dimensión más desarrollada corresponde a los recursos utilizados y la menos desarrollada es la cantidad de producción. Además, los trabajadores que captan este nivel de productividad están entre los 31 y 40 años, de sexo femenino, con condición laboral contratada y casadas.

C. Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es Rho = 0.616 y con grado de significancia p = 0.000 por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión emprendimiento autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con el emprendimiento de los colaboradores de la Universidad San Pedro, Chimbote.

D. Se encontró una correlación positiva media baja (Spearman es Rho = 0.491 y con grado de significancia p = 0.000 por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la satisfacción laboral lo que permitió la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, quiere decir que la productividad se

relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios.

E. Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es Rho = 0.566 y con grado de significancia p = 0.000 por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión desempeño autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con la dimensión de desempeño de los colaboradores de Casa superior de estudios.

F. Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es Rho = 0.697 y con grado de significancia p = 0.000 siendo este menor al 5%) entre la productividad laboral y el logro de metas el cual permitió tomar la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con la dimensión de del logro de metas de los colaboradores de la Casa superior de estudios.

G. Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es Rho = 0.655 y con grado de relevancia p = 0.000 siendo este menor al 5%) entre la motivación laboral y la productividad laboral autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula significativamente con motivación laboral de los colaboradores de la Casa superior de estudio.

H. En el presente trabajo de investigación se utilizó la triangulación de tres técnicas e instrumentos (encuestas, entrevistas y guía de observación) para dar mayor veracidad a las respuestas que emite cada unidad muestral. Los resultados obtenidos se promediaron por variable y dimensión. La base de datos

resumidos de cada variable fue el origen a las tablas estadísticas según los objetivos de la investigación.

Por otro lado, Salazar, L. (2019) en tesis titulado “Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018”, para obtener el Grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud en la Universidad César Vallejo (Perú). El objetivo de la presente investigación es: Demostrar si existe relación entre el nivel de motivación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.El tipo de investigación es básica, de diseño correlacional no experimental, su población fue de 45 profesionales.

Las conclusiones que abordó el autor son:

A. La relación entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, es significativa ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,668 (siendo esta a su vez, positiva alta).

B. Hay relación significativa de la variedad de tareas y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,583 Correlación es significativa positiva moderada).

C. Hay una correspondencia valorativa de la identidad de la tarea con la Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,713 Correlación es significativa positiva alta).

D. Existe un nexo significativo entre la importancia de la tarea y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,498 Correlación es significativa positiva moderada).

E. La relación es significativa entre la autonomía y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,629 Correlación es significativa positiva alta).

F. Existe relación significativa entre la retroalimentación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,554 Correlación es significativa positiva moderada).

B. Antecedentes Internacionales

Mora, G. (2020) en su tesis denominada "La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial", proyecto de tesis para optar al título de ingeniería en administración de recursos humanos en la Universidad Europea Miguel de Cervantes (España).El objetivo fue comprobar la relación entre motivación laboral y la productividad de un grupo de personales de salmoneras, tras la implementación de un programa de mejoramiento de la calidad laboral implementado por un Departamento de Recursos Humanos en tres organizaciones de la Región de Los Lagos, comuna Puerto Montt .El diseño de la investigación es de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo con alcance correlacional, cuya población fue de 75 organizaciones.

Entre las conclusiones finales fueron:

A. El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar si existe relación entre las variables motivación y productividad, la cual, de acuerdo con los resultados exponen que si existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa a nivel de 0.60, lo cual nos evidencia que si una variable aumenta la otra también aumenta y si una disminuye la otra igual disminuye.

B. En lo que dice al profesional de los recursos humanos, hay que entender que un axioma más o menos consolidado como es la correlación entre estos factores, no asegura la correcta influencia o bien, la esperada desde la gestión de personas, sino que hay que conocer el tipo de organizaciones, sus fortalezas y debilidades para precaver donde han de mejorarse los elementos de gestión e intervención

Salinas, J; Guisao, S y Puerta, J. (2020) en su trabajo de grado denominado “La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín”, para obtener el título de Administrador de empresas en la Universidad Minuto de Dios (Colombia). El objetivo es determinar cómo los colaboradores pueden interactuar y obtener la satisfacción propia a través de la motivación laboral en una organización. El enfoque es cuantitativo-descriptivo, de diseño experimental, la población fue de 31 personas.

Entre las principales conclusiones abordadas fueron:

A. Las diferentes teorías que han emergido a través del tiempo que se enfocan en el aspecto motivacional nos han enseñado que este ha ido evolucionando conforme las insuficiencias de las compañías y sus trabajadores lo han venido haciendo, pues bien, los diferentes enfoques han cambiado y las necesidades del ser humano son cada vez más tenidas en cuenta para desarrollar las habilidades y que las personas puedan realizar aportes más significativos en el mercado laboral.

B. Si bien el futuro es incierto, la tendencia que se ha venido presentando en las últimas décadas nos permite tener claro que las organizaciones de las próximas generaciones continuarán enfocándose en la gestión del desarrollo humano en las organizaciones, pues como se ha evidenciado en esta investigación, la motivación laboral es una de las principales directrices que permiten ayudar a avanzar a cualquier organización hacia el camino del éxito.

C. Es posible afirmar que esta investigación cuenta con el potencial de convertirse en un instrumento fundamental para el consolidado de la gestión humana de la empresa comercializadora en cuestión, ya que permite claramente evidenciar que el nivel de carga laboral no es el único factor influyente en el ámbito motivacional de los colaboradores para este caso, ya que se pudieron distinguir otros factores con un nivel de importancia significativo como lo son la percepción que tienen sobre su equipo de trabajo, o lo trascendentes que pueden llegar ser sus aportes en el desarrollo de sus labores para sus líderes, o bien para la organización en general.

Palacios, L. (2021) en su investigación denominada “La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa NOVARTIS de la ciudad de Guayaquil”, para optar el grado académico de magíster en administración de empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (Ecuador). El objetivo consiste en analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil y la influencia en su productividad, con el fin de desarrollar una propuesta de mejora. El método fue deductivo, con alcance descriptivo, de tipo no experimental, la población de estudio fue de 70 personas.

Las conclusiones finales del autor fueron:

A. La motivación tiene como propósito incentivar a un equipo de trabajo a fin de que los mismos desarrollen sus tareas bajo el máximo de sus capacidades, todo esto con el objetivo de cumplir con las metas empresariales.

B. Mediante las investigaciones referenciales se constató que la implementación de estrategias motivacionales es fundamental para que el personal se encuentre satisfecho en sus puestos de trabajo; puesto que, esto influye de manera directa en el resultado final que mantiene la empresa. Asimismo, se identificó que, en la actualidad, las organizaciones desarrollan y establecen programas de capacitación con el objetivo de incrementar los niveles de productividad laboral de los empleados, dado las nuevas habilidades y conocimientos que los mismos imparten en sus actividades diarias.

Arguello, R. (2020) en su proyecto titulado “Influencia de la motivación laboral en la productividad de la empresa “PJP CATERING”, para obtener el título de Ingeniero Comercial en la Universidad Nacional de Chimborazo (Ecuador). El objetivo de esta investigación es determinar la influencia que tiene la motivación laboral en la

productividad de la empresa “PJP Catering”. La investigación es de método hipotético deductivo, de tipo no experimental, su población de estudio fue de 15 personas.

Las conclusiones relevantes para el autor fueron:

A. Al realizar la prueba estadística del chi cuadrado de interdependencia de las variables motivación laboral y productividad se detectaron factores como escuchar a los empleados sobre sus criterios y requerimientos y falta de incentivos por lo que la motivación laboral influye significativamente con la productividad de la empresa.

B. Las expectativas motivaciones del personal, son el compromiso que la gerencia de la empresa “PJP Catering” tiene para mejorar la motivación laboral de sus empleados y a la vez aumentar la capacidad productiva de sus trabajadores, pero a pesar de esto se observó que no existían un buen plan motivacional, ya que los empleados indicaron que los incentivos que se les otorga no son los mejores, a pesar de esto los mismos se encuentran conformes con otros parámetros como bienestar, remuneración, relaciones interpersonales y ambiente de trabajo.

C. Un plan motivacional con una base de estrategias encaminadas no solo al aspecto de las falencias detectadas sino a la mejora de los componentes totales tanto en la motivación laboral como la productividad de la empresa debe estar enfocado para que sus empleados puedan cubrir totalmente sus expectativas, el mismo que permitirá proporcionar bonos con base a su rendimiento y hacerles partícipes de beneficios de la empresa, adecuando espacios que les permita conocer las opiniones para que la empresa logre cumplir los fines esperados para promover una mayor productividad laboral.

2.3 Definición de términos básicos

Autonomía: El trabajador puede tomar sus propias decisiones sin presión alguna. Actuar de forma intencional, con conocimiento de sus elecciones y ausentes de influencias externas (Amaya, 2018)

Ambiente de trabajo: Son las condiciones las cuales tienen los trabajadores para poder realizar su trabajo. Conjunto de características que describen una organización, estas características son relativamente permanentes en el tiempo y afectan el comportamiento del personal (Gilmer, 2019)

Colaborador: Personal o asistente de una organización, donde existe una relación laboral para poder llegar a un objetivo en común. Individuos honestos y valientes que no compiten por poder o liderazgo, ellos desean cooperar para alcanzar las metas. (Kelley, 1992)

Condición laboral: Es un conjunto el cual rige una relación el cual pueden afectar de manera negativa entre una entidad y sus trabajadores. Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de protección Social, 2010)

Cooperación: Permite que los equipos compartan sus ideas, habilidades, talentos para así poder llegar juntos hacia una meta en común. Organización de sí mismas en grupos, a fin de competir exitosamente con otros y, ésta puede referirse de muchas maneras, incluyendo alianzas, sociedades. (Garcia R. , 2011)

Motivación: Factores que promueven impulso y energía para realizar una acción. Iniciar una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento). (Herrera, 2004)

Productividad: Resultado final de alguna actividad, tarea u objetivo que genera un producto. Consecuencia del proceso de trabajo y de la combinación de sus elementos, en los que el hombre ocupa el lugar central. (Juan, 1992)

Relaciones interpersonales: Es ese sentimiento el cual une a dos o más individuos. Capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño de otro. (Serezade, 2021)

Satisfacción laboral: Es el sentimiento el cual tiene un trabajador al haber realizado de manera satisfactoria su trabajo. Bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo. (O´Donell, 1995)

Sistemas de trabajo: Son facetas las cuales deben cumplir los trabajadores para llegar al objetivo. interacción de un trabajador/usuario único o varios con los instrumentos de trabajo para realizar la función del sistema dentro de un espacio y entorno de trabajo en las condiciones establecidas por las tareas. (REFA, 2015)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2022.

H0: No existe relación directa significativa entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia- Cañete.

HE01: No existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia- Cañete.

HE2: Existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la fidelización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete.

HE02: No existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la fidelización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete.

HE3: Existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete.

HE03: No existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete.

HE4: Existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia- Cañete.

HE04: No existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia- Cañete.

3.2 Definición conceptual de las variables

Variable 1: Motivación

La motivación está relacionada con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procuran placer en el trabajo: estimulan la pasión, la paciencia y la perseverancia, imprescindibles para crecer como persona y en el ámbito de la organización. Con el estímulo de estas aptitudes, la producción y la calidad de los bienes y servicios se convierte en un factor influyente para

alcanzar mayor rendimiento en el mercado donde se encuentre la organización. Lo que es posible gracias al enriquecimiento de trabajo a través de una eficaz utilización del talento humano son factores que motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse a lo largo de su vida; **(**Tobando, 2018).

Variable 2: Productividad Laboral

La productividad humana es un factor importante para el logro de las metas organizacionales, el desempeño económico y la sostenibilidad, al igual que sus recursos humanos, sistemas de trabajo, políticas de organización y cultura del negocio. La calidad es crucial para su sostenibilidad y mejora. (Marchant & Quijano, 2006).

3.3 Matriz de operacionalización de variables o matriz de categorización

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable: Motivación

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Variable Uno: Motivación	"La motivación está relacionada con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procuran placer en el trabajo: estimulan la pasión, la paciencia y la perseverancia, imprescindibles para crecer como persona y en el ámbito de la organización. Con el estímulo de estas aptitudes, la producción y la calidad de los bienes y servicios se convierte en un factor influyente para alcanzar mayor rendimiento en el mercado donde se encuentre la organización. Lo que es posible gracias al enriquecimiento de trabajo a través de una eficaz utilización del talento humano son factores que motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse a lo largo de su vida" (Tobando, 2018).	Autorrealización	Proyectos Acción Dirección Fines	1, 2, 3 y 4.	Escala de Likert (Ordinal) Siempre (S) 5 Casi Siempre (CS) 4 A veces (AV) 3 Casi Nunca (CN) 2 Nunca (N) 1	Alto [57-75] Regular [36-56] Bajo [15- 35]
		Fidelización	Identificación Estimulación Mantenimiento Reclutamiento	5, 6, 7 y 8		
		Perseverancia	Constancia Metas Desafíos Esfuerzo e interés	9, 10, 11 y 12		
		Estimulación	Técnicas Actividades Desarrollo de Capacidades	13, 14 y 15		

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable: Productividad laboral

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Variable Dos: Productividad laboral	Marchant & Quijano (2006) "La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora". pág. 8	Sistemas de trabajo	Información y equipos Bienestar y satisfacción Normas y leyes Diseño de puestos	16, 17, 18 y 19	Escala de Likert (Ordinal) Siempre (S) 5 Casi Siempre (CS) 4 A veces (AV) 3 Casi Nunca (CN) 2 Nunca (N) 1	Alto [57-75] Regular [36-56] Bajo [15- 35]
		Políticas	Planeamiento Aclaración de procesos Interdependencia Decisiones	20, 21, 22, y 23		
		Recurso Humano	Desempeño Selección Formación Remuneración	24, 25, 26 y 27		
		Cultura	Conjunto de creencias Forma de trabajar Visión empresarial	28, 29 y 30		

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de investigación básica

También llamada investigación pura, en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este tipo de investigación se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones. (Gonzales, 2020, pág 43)

Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científicos existentes acerca de la realidad. (Diaz, 2006, pág 43)

La presente investigación realizada concierne al desarrollo de una investigación básica con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de diseño no experimental de corte transversal.

De enfoque cuantitativo

De acuerdo con (Hernández et al., 2014) el enfoque cuantitativo es usado para recabar información definiendo las hipótesis a través de cálculos numéricos, en concordancia con el análisis de estadística, con la finalidad de instaurar reglas de conductas y experimentar teorías.

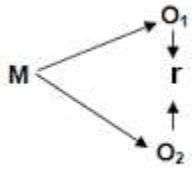
De Nivel o alcance correlacional

Al respecto, (Hernández et al., 2014) indican que es la descripción de enlaces entre dos a más variables, en ejercicio de relación entre causa y efecto en un momento único. Asimismo, Carrasco (2005) se refiere al análisis del estudio de relacionar los eventos y manifestaciones de la realidad entre las variables, con el fin de entender el grado de influencias, escases y relación entre ellos. Y lo describen como análisis correlacionado de variables, dadas de manera instantánea entre sí (Sousa et al., 2007).

Corte Transversal

(Hernández et al., 2014) señalan que son compilaciones de información en un tiempo y/o período determinado.

Gráfico 1: Diagrama de alcance correlacional



Donde:
M = Muestra
O_1 = Observación de la V.1.
O_2 = Observación de la V.2.
r = Correlación entre dichas variables.

Fuente: (Paniagua Machicao & Condori Ojeda, 2018)

4.2 De diseño no experimental

Según (Hernández et al., 2014) el diseño no experimental no contempla manipulación alguna en su proceso, analizando las variables en su estado y entorno natural. Y de acuerdo con (Carrasco, 2005) el diseño no experimental se define como la falta o carencia de manipulación voluntaria de variables, y no posee experimentación en el estudio de fenómenos posteriores al acontecimiento de la realidad.

4.3 Método de investigación

Se empleó el método hipotético- deductivo, y según la definición de (Bernal C. , 2006) ,la deducción intrínseca del ser humano permite pasar de principios generales a hechos particulares. Lo anterior se traduce esencialmente en el análisis de los principios generales de un tema específico: una vez comprobado y verificado que determinado principio es válido, se procede a aplicarlo a contextos particulares.

"El método es el camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin, que puede ser material o conceptual". (Godoy, 2011, pág. 11).

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

La población de estudio se conformó de 97 colaboradores, servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Asia, Provincia de Cañete; en el periodo 2022.

(Hernández et al., 2014) refieren que la población de estudio está compuesta por la totalidad del universo, definido como la unión de todos los sujetos que conforman la determinación de estudio. Y según (Carrasco, 2005) el significado conceptual de la población es la unión de todos los componentes que pertenecen al espacio donde se desarrolla el estudio.

4.4.2 Muestra

La muestra seleccionada, de la población fue de 79 colaboradores, servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Provincia de Cañete.

(Carrasco, 2005) señala que la muestra forma parte de cierto fragmento de la población, donde las particularidades principales son la objetividad como prueba de la firmeza de estudio. También, (Hernández et al., 2014) afirman que la muestra es una parte del grupo universal de la población, recabando información de la cantidad de datos obtenidos.

Tipos de muestreo

Para el trabajo de investigación se vio conveniente utilizar el tipo de muestra probabilística, de muestreo proporcional.

Muestra probabilística

Según (Hernández et al., 2014) “se reconoce a la muestra probabilística como una parte de la totalidad de la población que tienen la misma oportunidad de ser seleccionados”.

Muestreo proporcional

De acuerdo con a Bernal (2010), el muestreo proporcional es “cuantitativo probabilístico, de tal forma que se define como una parte proporcional utilizada en medida que las variables a estudiar se valoran en proporciones de acontecimientos”. Para la obtención de la muestra, se tuvo en consideración la población de 97 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, considerado como una población finita. Se obtuvo, siguiendo ciertos parámetros:

Datos

N: Población = 97

Z: Nivel de Confianza = 1.96 = (95%)

P: Probabilidad a favor = 0.50

Q: Probabilidad en contra = (1-0.50) = 0.50

e: Margen de error = 0.05 = (5%)

n: Muestra = ¿?

$$n = \frac{Z\ x\ P\ x\ Q\ x\ N}{e^2\ (N-1) + Z^2\ x\ P\ x\ Q}$$

Hallar:

$$n = \frac{(1.96)^2 x\ 0.5\ x\ 0.5\ x\ 97}{(0.05)^2\ (130-1) +\ (1.96)^2\ x\ 0.5\ x\ 0.5}$$

$$n = 78.61579235$$

$$n = 79$$

4.5 Lugar de estudio

La presente investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Asia, Distrito de Asia, Provincia de Cañete y Departamento Lima.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta

La técnica elegida fue la encuesta, para recaudar la información necesaria con respecto a las variables: V1: Motivación y V2: Productividad laboral.

Según Baena (2017) la encuesta es aquella utilización de cuestionarios a un grupo de personas, que forman parte de la población a estudiar. Asimismo, refiere que es aquella técnica donde se recaba datos informativos de personas. (Bernal, 2010)

Instrumentos

El cuestionario

Es el instrumento que se construyó para realizar la encuesta. Está constituido por 30 interrogantes, de acuerdo con la escala de Likert.

Para Baena (2017) “Es el instrumento que juega un papel de soporte para realizar la encuesta, es aquel mecanismo de interrogación, considerable para una formulación de preguntas”.

Por su parte (Hernández Sampieri et al., 2014), refieren que es el conjunto de cuestiones de variables que se van a interpretar y estudiar.

Escala de Likert

Para la presente indagación se usó un cuestionario de interrogantes, considerando las cinco categorías de Likert, como se ilustra en la siguiente tabla.

Tabla 3: Categorías de escala Likert

Siempre ( )
Casi siempre ( )
A veces ( )
Casi nunca ( )
Nunca ( )

Fuente: (Hernández Sampieri et al., 2014)

"Determinan que es un grupo de ítems que se representan de manera afirmativa para calcular las respuestas del encuestado, ya sea en 3, 5 o 7 alternativas" (Hernández Sampieri et al., 2014).

4.7 Análisis y procesamiento de datos

Viabilidad o validez

(Garcia et al,. 2009) nos dice que, la validez de contenido es el grado en que la medición abarca la mayor cantidad de dimensiones del concepto que se quiere estudiar; por tanto, se considera que un instrumento es válido por su contenido si contempla todos los aspectos relacionados con el concepto en estudio. Debe contener sencillez y la amenidad del formato, el interés, la brevedad y la claridad de las preguntas, así como la facilidad de la corrección, el registro, la codificación y la interpretación de los resultados.

El cuestionario de investigación, fue validado mediante la "validez de experto".

La validez de expertos

La validez es del instrumento es realizada por tres expertos que cuenten con el grado académico superior, aquellos profesionales que perfeccionaron y evaluaron, según su experiencia, el cuestionario.

Confiabilidad

Para lograr el análisis de los datos en el desarrollo del cuestionario, para lograr la confiabilidad en "medida de coherencia", a consecuencia del coeficiente de alfa de Cronbach.

"La confiabilidad resulta definiéndose como la medida gradual en que una herramienta de estudio expresa efectos consecuentes y acordes a la fiabilidad" (Hernández et al., 2014)

Tabla: Grado de relación según coeficiente de alfa de Cronbach

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez & Campos, 2015).

Medidas de coherencia

"Son definidas también como consistencia interna, son adjudicables a medir la gradualidad de indicadores de un instrumento" (Hernández Sampieri et al., 2014).

Se utilizó el programa SPSS V.25, como una herramienta para el procesamiento de los datos, su análisis y la obtención de los resultados.

V. RESULTADOS DE LOS DATOS PROCESADOS

Presentación de resultados

En las siguientes líneas se presentaron los resultados obtenidos en la investigación, de acuerdo a la información recolectada a través de técnicas e instrumentos de estudio.

Respecto a las variables Motivación y Productividad Laboral, se empleó un cuestionario con 30 interrogantes y para su clasificación se utilizó la escala de Likert, con cinco alternativas en el siguiente nivel:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Tabla 4. *Base de datos de las variables Motivación y Productividad Laboral*

	VARIABLE 1:MOTIVACION															VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL														
	D1 AUTORREALIZACIÓN				D2 FIDELIZACIÓN				D3 PERSEVERANCIA				D4 ESTIMULACIÓN			D1 SISTEMA DE TRABAJO				D2 POLÍTICAS				D3 RECURSO HUMANO				D4 CULTURA		
ID	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30
1	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5
2	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
4	5	4	3	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
7	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
8	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5
10	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
11	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
12	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	2	5	4	3	4	3	5	5	2	1	3	3	3	3	5	4	4
13	4	3	4	5	3	1	2	5	3	3	4	4	5	2	5	5	3	5	2	5	3	4	4	3	2	3	5	5	4	4
14	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
16	2	3	5	5	4	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	2	3	4	4
17	3	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
18	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
19	3	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	3
20	4	3	5	3	5	1	1	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4
21	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	3	5	5	4	5	3
22	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3
23	3	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4
24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5
25	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
27	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3
28	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4
30	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5
31	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	2	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3
32	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
33	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
34	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3
35	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3
36	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	5	3
37	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
38	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	3
39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	3
40	4	5	3	3	3	3	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	2	3	2	4	3	4
41	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	3	5	3
42	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3
43	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3
44	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4
45	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4
46	4	3	4	3	3	1	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4
47	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
49	2	3	5	5	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	2	3	4	4
50	3	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3
51	4	4	3	5	3	2	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3
52	3	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	2	3	3
53	4	3	5	3	5	1	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	2	3	4
54	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	3	5	5	2	3	3
55	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	2	5	5
56	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4
57	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	3
58	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3
59	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3
60	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3
61	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3
62	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4
63	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3
64	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3
65	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
66	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
67	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3
68	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	3
69	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3
70	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3
71	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3
72	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4
73	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3
74	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	2	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3
75	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
77	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	3
78	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3
79	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3

5.1 Resultados descriptivos

Variable uno: Motivación

Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes según la Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8,9	8,9	8,9
	Regular	9	11,4	11,4	20,3
	Alto	63	79,7	79,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

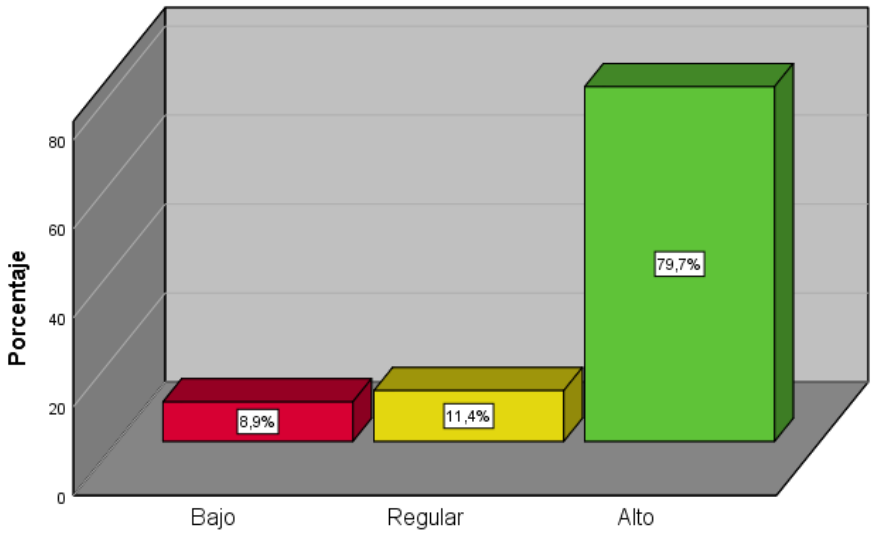


Gráfico 2. Distribución porcentual de la Motivación la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 8.9% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que la Motivación, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 11.4% refiere que la motivación es de nivel regular. Sin embargo, el 79.7% restante señala que la motivación, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la motivación es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Dimensión 1: Autorrealización

Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes según la Autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	11,4	11,4	11,4
	Regular	18	22,8	22,8	34,2
	Alto	52	65,8	65,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

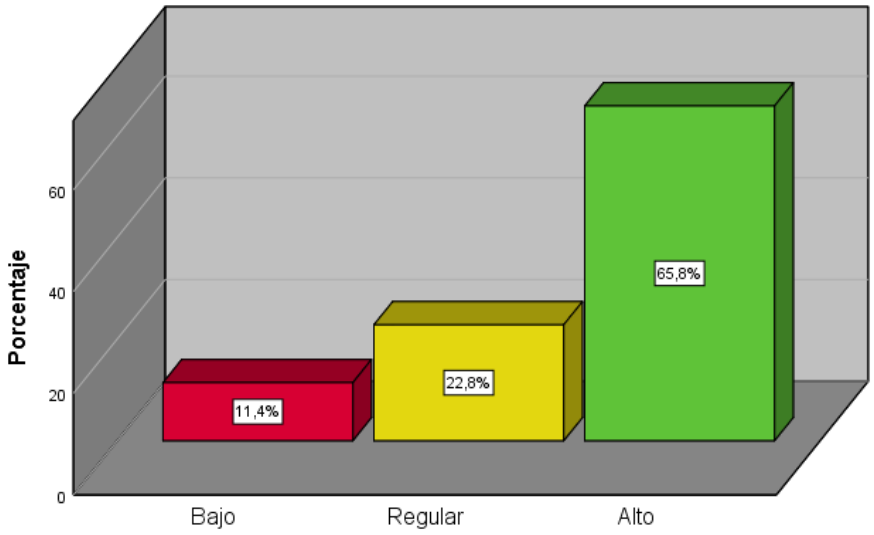


Gráfico 3. Distribución porcentual de la Autorrealización en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 11.4% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que la Autorrealización, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 22.8% refiere que la Autorrealización es de nivel regular. Sin embargo, el 65.8% restante señala que la Autorrealización, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la Autorrealización es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Dimensión 2: Fidelización

Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes según la Fidelización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	17,7	17,7	17,7
	Regular	18	22,8	22,8	40,5
	Alto	47	59,5	59,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

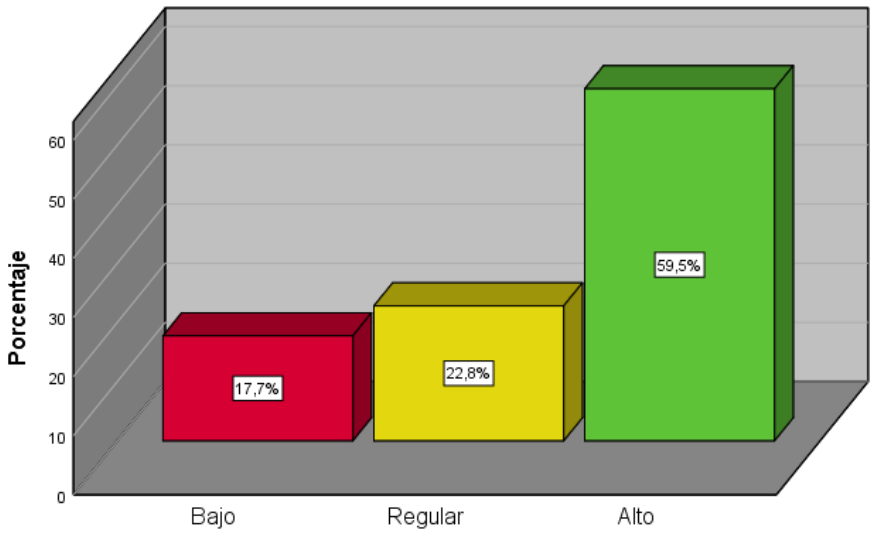


Gráfico 4. Distribución porcentual de la Fidelización en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 17.7% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que la Fidelización, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 22.8% refiere que la Fidelización es de nivel regular. Sin embargo, el 59.5% restante señala que la Fidelización, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la Fidelización es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Dimensión 3: Perseverancia

Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes según la Perseverancia en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	10,1	10,1	10,1
	Regular	6	7,6	7,6	17,7
	Alto	65	82,3	82,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

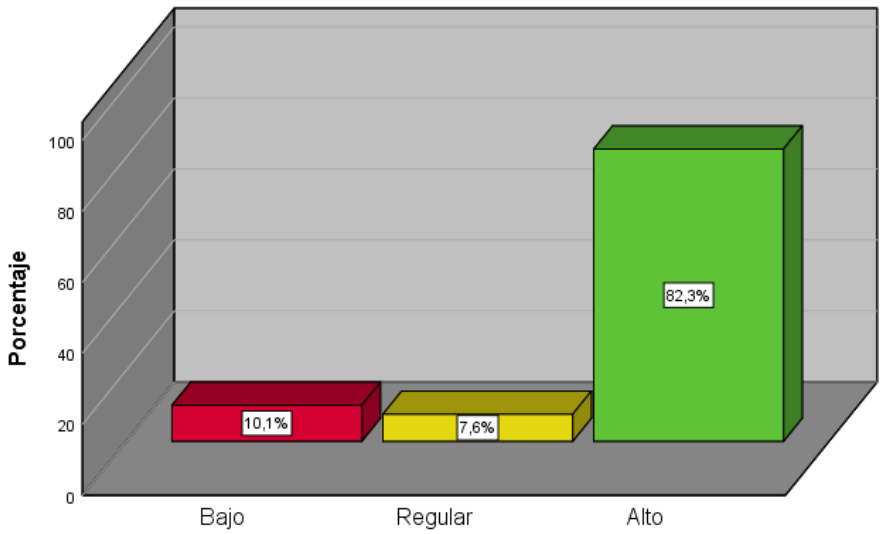


Gráfico 5. Distribución porcentual de la Perseverancia en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 10.1% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que la Perseverancia, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 7.6% refiere que la Perseverancia es de nivel regular. Sin embargo, el 82.3% restante señala que la Perseverancia, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la Perseverancia es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Dimensión 4: Estimulación

Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes según la Estimulación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8,9	8,9	8,9
	Regular	21	26,6	26,6	35,4
	Alto	51	64,6	64,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

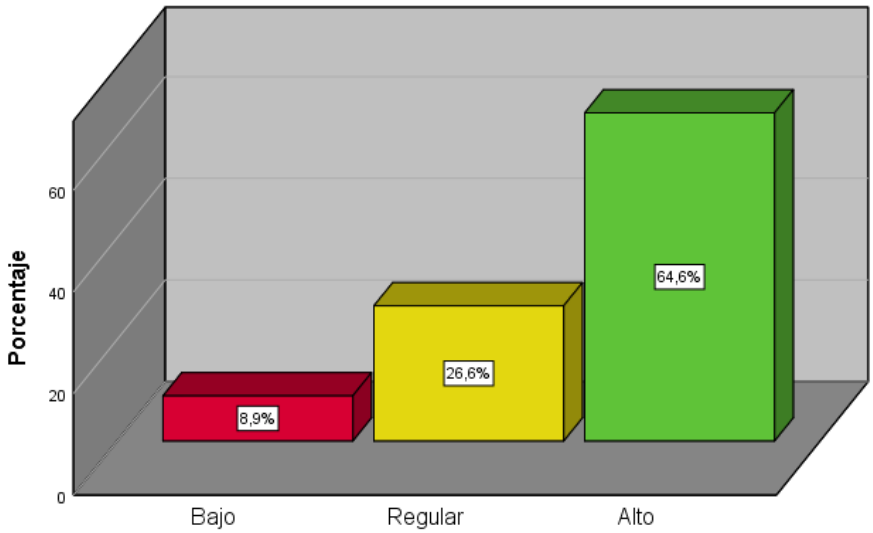


Gráfico 6. Distribución porcentual de la Estimulación en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 8.9% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que la Estimulación, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 26.6% refiere que la Estimulación es de nivel regular. Sin embargo, el 64.6% restante señala que la Estimulación, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la Estimulación es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Variable dos: Productividad Laboral

Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes según la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	7,6	7,6	7,6
	Regular	12	15,2	15,2	22,8
	Alto	61	77,2	77,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

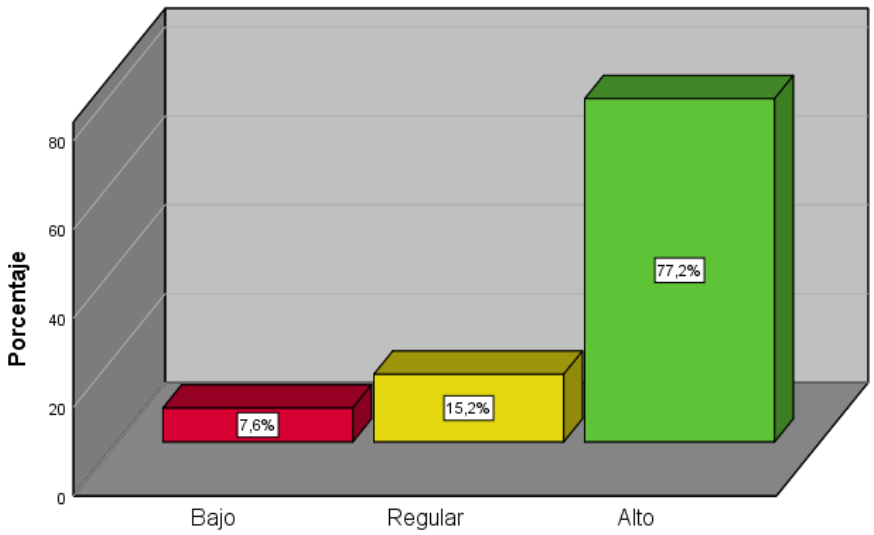


Gráfico 7. Distribución porcentual de la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 7.6% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que la Productividad laboral, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 15.2% refiere que la Productividad laboral es de nivel regular. Sin embargo, el 77.2% restante señala que la Productividad laboral, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la Productividad laboral es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Dimensión 1: Sistema de trabajo

Tabla 11: *Distribución de frecuencias y porcentajes según el Sistema de Trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	10,1	10,1	10,1
	Regular	10	12,7	12,7	22,8
	Alto	61	77,2	77,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

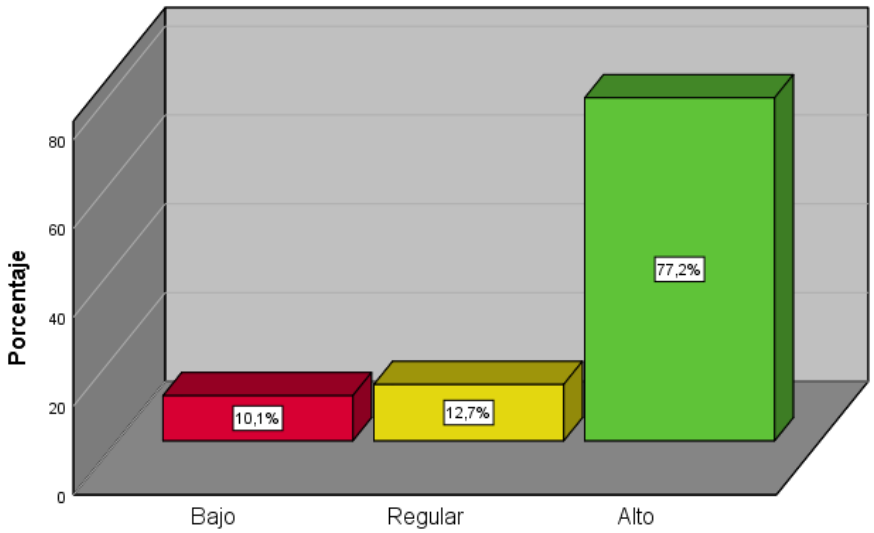


Gráfico 8. Distribución porcentual del Sistema de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 10.1% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que el Sistema de trabajo, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 12.7% refiere que el Sistema de trabajo es de nivel regular. Sin embargo, el 77.2% restante señala que el Sistema de trabajo, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el Sistema de trabajo es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Dimensión 2: Políticas

Tabla 12: *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Política en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	16,5	16,5	16,5
	Regular	5	6,3	6,3	22,8
	Alto	61	77,2	77,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

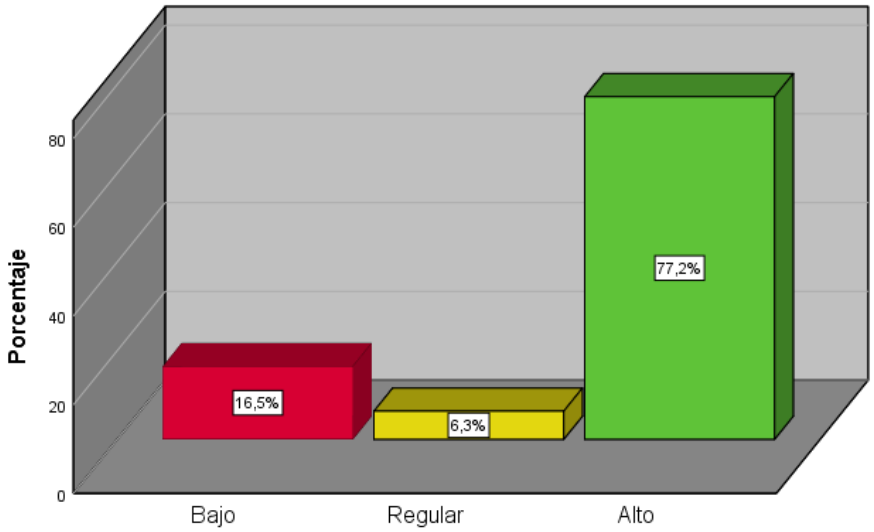


Gráfico 9. Distribución porcentual de la Política en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 16.5% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que la Política, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 6.3% refiere que la Política es de nivel regular. Sin embargo, el 77.2% restante señala que la Política, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la Política es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Dimensión 3: Recurso Humano

Tabla 13: *Distribución de frecuencias y porcentajes según el Recurso Humano en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,8	3,8	3,8
	Regular	21	26,6	26,6	30,4
	Alto	55	69,6	69,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

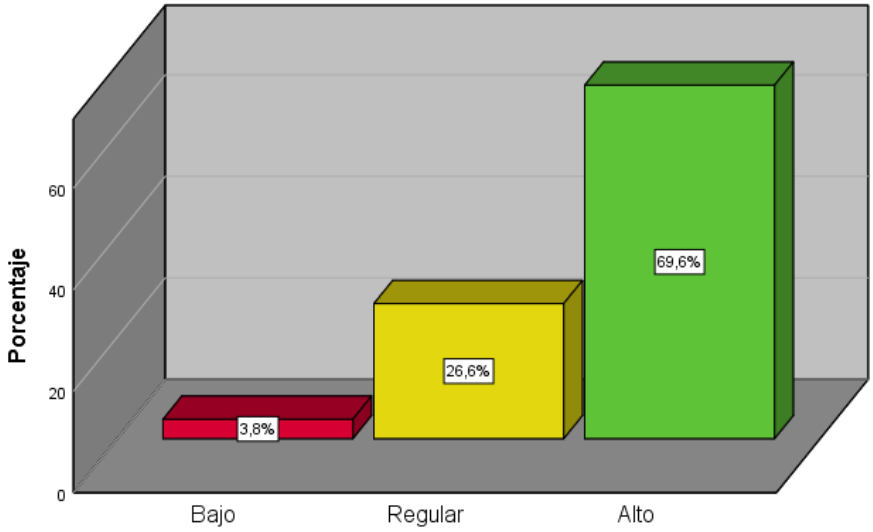


Figura 10. Distribución porcentual del Recurso Humano en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 3.8% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que el Recurso humano, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 26.6% refiere que el Recurso humano es de nivel regular. Sin embargo, el 69.6% restante señala que el Recurso humano, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el Recurso humano es de nivel Alto, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

Dimensión 4: Cultura

Tabla 14: *Distribución de frecuencias y porcentajes según la Cultura en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,5	2,5	2,5
	Regular	52	65,8	65,8	68,4
	Alto	25	31,6	31,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

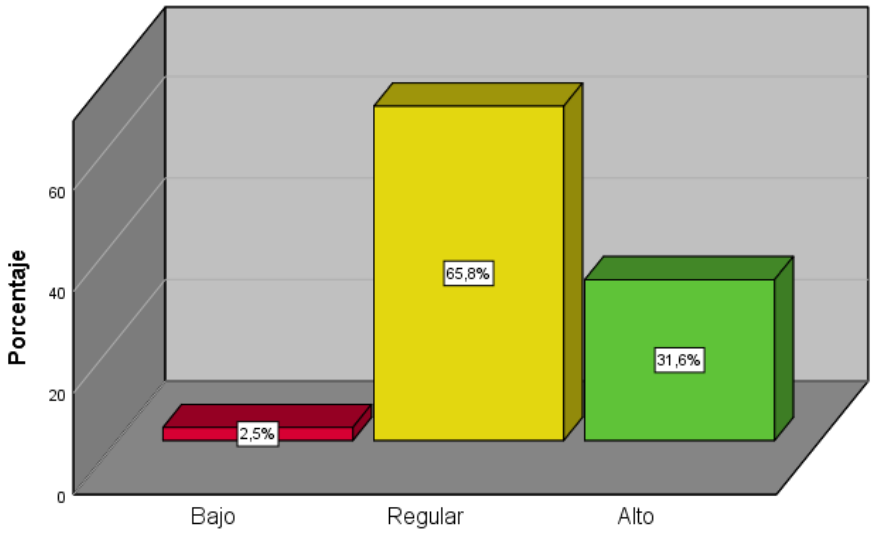


Figura 11. Distribución porcentual de la Cultura en la Municipalidad Distrital de Asia.

De la tabla y gráfico, se observa que el 2.5% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia que participó en el estudio, percibe que la Cultura, alcanza un nivel bajo. Mientras que, el 65.8% refiere que la Cultura es de nivel regular. Sin embargo, el 31.6% restante señala que la Cultura, es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la Cultura es de nivel Regular según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete,2022.

5.2 Resultados inferenciales

Contrastación de la Hipótesis

Análisis de la Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete,2022.

H0: No Existe relación significativa entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete, 2022.

Tabla 15. *Coeficiente de correlación y significación entre la Motivación y Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022.*

			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Productividad	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la tabla 15, se puede deducir que la oscilación 1,000 entre ambas variables: Motivación y Productividad laboral son correlacionales, es así que se obtiene un valor de 0.688 del coeficiente rho Spearman, que determina un resultado de relación positiva y moderada entre las variables de análisis. Por lo tanto, el 0,000 es < 0,050, se acepta la hipótesis alterna (H1) según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

Análisis de las hipótesis especificas

Hipótesis Especifica 1

HE1: Existe relación significativa entre la autorrealización y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete.

H01: No existe relación significativa entre la autorrealización y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete.

Tabla 16. *Coeficiente de correlación y significación entre la Autorrealización y la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022.*

			Autorrealización	Productividad
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Productividad	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la tabla 16, se puede deducir que la oscilación 1,000 entre la Dimensión Autorrealización y la Variable Productividad son correlacionales, es así que se obtiene un valor de 0.494 del coeficiente rho Spearman, que determina un resultado de relación positiva y moderada entre las variables de análisis. Por lo tanto, el grado de significancia 0,000 es < 0,050, se acepta la hipótesis alterna (He1) según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

Hipótesis Especifica 2

HE2: Existe relación significativa entre fidelización y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia -Cañete.

H02: No Existe relación significativa entre fidelización y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia -Cañete.

Tabla 17. *Coeficiente de correlación y significación entre la Fidelización y la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022.*

			Fidelización	Productividad
Rho de Spearman	Fidelización	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Productividad	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la tabla 17, se puede deducir que la oscilación 1,000 entre la Dimensión Fidelización y la Variable Productividad son correlacionales, es así que se obtiene un valor de 0.601 del coeficiente rho Spearman, que determina un resultado de relación positiva y moderada entre las variables de análisis. Por lo tanto, el grado de significancia 0,000 es < 0,050, se acepta la hipótesis alterna (He2) según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

Hipótesis Especifica 3

HE3: Existe relación significativa entre perseverancia y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia -Cañete.

H03: No existe relación significativa entre la perseverancia y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia -Cañete.

Tabla 18. *Coeficiente de correlación y significación entre la Perseverancia y la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022.*

			Perseverancia	Productividad
Rho de Spearman	Perseverancia	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Productividad	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la tabla 18, se puede deducir que la oscilación 1,000 entre la Dimensión Fidelización y la Variable Productividad son correlacionales, es así que se obtiene un valor de 0.675 del coeficiente rho Spearman, que determina un resultado de relación positiva y moderada entre las variables de análisis. Por lo tanto, el grado de significancia 0,000 es < 0,050, se acepta la hipótesis alterna (He3) según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

Hipótesis Especifica 4

HE4: Existe relación significativa entre estimulación y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia - Cañete.

H04: No existe relación significativa entre estimulación y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia – Cañete.

Tabla 19. *Coeficiente de correlación y significación entre la Estimulación y la Productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete - 2022.*

			Estimulación	Productividad
Rho de Spearman	Estimulación	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Productividad	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De acuerdo a la tabla 19, se puede deducir que la oscilación 1,000 entre la Dimensión Estimulación y la Variable Productividad son correlacionales, es así que se obtiene un valor de 0.546 del coeficiente rho Spearman, que determina un resultado de relación positiva y moderada entre las variables de análisis. Por lo tanto, el grado de significancia 0,000 es < 0,050, se acepta la hipótesis alterna (He4) según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos, en respuesta al objetivo general: determinar la relación que existe entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia-Cañete, 2022. Se evidenció la existencia de una asociación significativa entre ambas variables. En la contratación de la hipótesis general, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman para el análisis de la asociación entre motivación y productividad laboral, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,688, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación positiva moderada, además se tuvo un p_valor= 0,000 que es menor que 0,05 (5%). Así mismo, en la estadística descriptiva respecto a la variable motivación, del total de encuestados, el 8.9% (n=7) manifiestan un Nivel Bajo, lo cual indica la organización no realiza actividades motivacionales, un 11,4% (n=9) indica que la Municipalidad tiene planes motivacionales, pero no lo ejecuta, y el 79,7% (n=63) manifiestan un Nivel Alto, lo cual indica que la Municipalidad tiene planes motivacionales y los ejecuta respecto a la variable productividad laboral, se tiene que el 7,6% (n=6) manifiestan un nivel bajo, lo cual indica que la empresa posee un bajo nivel, además el 15,2% (n=12) manifiestan un nivel regular, y el 77,2% (n=61) indican que la Municipalidad posee un alto nivel de productividad, lo cual indica que la empresa posee una buena productividad.

Esta investigación tiene una semejanza con el trabajo de Balladares, R. (2022), en su tesis titulado ““Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú – 2021”, para optar el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional de Tumbes (Perú). El objetivo de la presente investigación fue establecer de qué modo la Motivación influye sobre la Productividad Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú - 2021. El tipo de investigación es descriptivo aplicativo, de diseño no experimental de corte transversal, su población de investigación fue de 40 trabajadores, se puede decir que, si existe

una influencia significativa entre la motivación laboral y la productividad, y el grado de correlación está determinado por Pearson ρ = 565 **, entonces aceptaremos una hipótesis alternativa".

Respecto al primer objetivo específico: determinar cómo se asocia la autorrealización con la productividad laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia- Cañete 2022, se percibió una asociación significativa entre la Autorrealización y la Productividad Laboral. En la contratación de la hipótesis específica 1, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, para el análisis de la asociación entre autorrealización y productividad laboral, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,494, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación positiva moderada, además, se tuvo un p-valor= 0,00, que es menor que 0,05 (5%). Del mismo modo, en la estadística descriptiva, respecto a la dimensión autorrealización de la variable motivación, se tuvo que el 11,4% (n=9) manifiestan un nivel bajo, lo cual indica que la empresa posee una mala autorrealización; el 22,8% (n=18) manifiesta un nivel regular, lo cual indica que la empresa posee una regular autorrealización y el 65,8% (n=52) manifiestan un nivel alto, lo cual indica que la empresa posee una buena autorrealización.

Gonzales, G. y Loro, K. (2019) en su tesis titulada ""Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018", para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Tecnológica del Perú (Perú). El objetivo que tuvo es determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral, en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C, Callao, en el año 2018. El tipo de investigación es no experimental, descriptiva-correlacional, con un enfoque cuantitativo, su población fue de 53 personas. El autor entre sus conclusiones menciona que en la quinta hipótesis específica con el quinto objetivo específico se determina que no existe relación significativa entre la dimensión necesidad de

autorrealización y la productividad laboral debido a que el nivel de significancia es (p = 0.189)".

En relación al segundo objetivo específico: Evidenciar la relación que existe entre la productividad laboral y la fidelización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete, se percibió una asociación significativa entre la fidelización y la productividad laboral. En la contrastación de la hipótesis específica 2, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, para el análisis de la asociación entre la fidelización y la productividad laboral, cuyo coeficiente de correlación es de 0,601**,** el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación positiva moderada, además, se tiene un p_valor= 0,000 que es menor que 0,05 (5%). De igual manera, en la estadística descriptiva, respecto a la dimensión fidelización de la variable motivación, se tuvo que el 17,7% (n=14) manifiestan un nivel bajo, lo cual indica que la empresa posee una baja fidelización, además el 22,8% (n=18) posee un nivel regular y el 59,5% (n=47) manifiestan un nivel alto, lo cual indica que la empresa posee una buena fidelización. Estos resultados concuerdan de forma similar con Salinas, J; Guisao, S y Puerta, J. (2020) en su trabajo de grado denominado ""La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín", para obtener el título de Administrador de empresas en la Universidad Minuto de Dios (Colombia). El objetivo es determinar cómo los colaboradores pueden interactuar y obtener la satisfacción propia a través de la motivación laboral en una organización. El enfoque es cuantitativo-descriptivo, de diseño experimental, la población fue de 31 personas, nos dice respecto a la fidelización del personal que esta investigación cuenta con el potencial de convertirse en un instrumento fundamental para el consolidado de la gestión humana de la empresa comercializadora en cuestión, ya que permite claramente evidenciar que el nivel de carga laboral no es el único factor influyente en el ámbito motivacional de los colaboradores para este caso, ya que se pudieron distinguir otros factores

con un nivel de importancia significativo como lo son la percepción que tienen sobre su equipo de trabajo, o lo trascendentes que pueden llegar ser sus aportes en el desarrollo de sus labores para sus líderes, o bien para la organización en general".

Para el tercer objetivo específico: Asentar la relación que existe entre la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia, Cañete, se percibió una asociación significativa entre la perseverancia y la productividad laboral. En la contrastación de la hipótesis específica 3, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, para el análisis de la asociación entre planeamiento estratégico y adaptabilidad de la empresa, cuyo coeficiente de correlación es de 0,675, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación positiva moderada, además se tiene un valor= 0,000 que es menor que 0,05 (5%). Así también, en la estadística descriptiva, respecto a la dimensión perseverancia de la variable motivación, se tuvo que el 10,1% (n=8) manifiestan un nivel bajo, lo cual indica que la empresa posee una baja perseverancia, mientras que el 7,6% (n=6) indican un nivel regular, y el 82,3% (n=65) manifiestan un nivel alto, lo cual indica que la Municipalidad posee una buena perseverancia. De acuerdo a los resultados, estos se asemejan a la investigación realizada por Palacios, L. (2021) en su investigación denominada ""La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa NOVARTIS de la ciudad de Guayaquil", para optar el grado académico de magíster en administración de empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (Ecuador). El objetivo consiste en analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil y la influencia en su productividad, con el fin de desarrollar una propuesta de mejora. El método fue deductivo, con alcance descriptivo, de tipo no experimental, la población de estudio fue de 70 personas. Mediante las investigaciones referenciales se constató que la implementación de estrategias motivacionales es fundamental para que el personal se encuentre satisfecho en sus puestos de trabajo; puesto que, esto influye de manera directa en el resultado

final que mantiene la empresa. Asimismo, se identificó que, en la actualidad, las organizaciones desarrollan y establecen programas de capacitación con el objetivo de incrementar los niveles de productividad laboral de los empleados, dado las nuevas habilidades y conocimientos que los mismos imparten en sus actividades diarias".

En lo que respecta al cuarto objetivo específico: Verificar la relación que existe entre la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete, se percibió una asociación significativa entre la estimulación y la productividad laboral. En la contrastación de la hipótesis específica 4, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, para el análisis de la asociación la estimulación y la productividad laboral, cuyo coeficiente de correlación es de 0,546, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación positiva moderada, además se tuvo un p_valor= 0,000 que es menor que 0,05 (5%). En ese mismo sentido, en la estadística descriptiva, respecto a la dimensión estimulación de la variable motivación, se tiene que el 8,9% (n=7) manifiestan un nivel bajo, lo cual indica que la municipalidad posee una mala estimulación; el 26,6% (n=21) manifiesta un nivel regular, lo cual indica que la organización posee una regular misión y el 64,6% (n=51) manifiestan un nivel alto, lo cual indica que la empresa posee una buena estimulación. Entre otras investigaciones que se asemejan está la de Balladares, R. (2022) "en su tesis titulado "Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú – 2021", para optar el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional de Tumbes (Perú). El objetivo de la presente investigación fue establecer de qué modo la Motivación influye sobre la Productividad Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú - 2021. El tipo de investigación es descriptivo aplicativo, de diseño no experimental de corte transversal, su población de investigación fue de 40 trabajadores. Entre sus conclusiones relevantes, se puede decir que sí existe una influencia significativa entre la motivación laboral

y la productividad, y el grado de correlación está determinado por Pearson ρ = 565 **, entonces aceptaremos una hipótesis alternativa, este resultado nos dice que la motivación se explica como el comportamiento y el compromiso relacionados con el grado de estimulación, motivación y facilitación de las acciones de los compañeros de trabajo en el proceso, Asegurar una producción eficiente en relación con el tiempo empleado y los resultados obtenidos, y desarrollar los compromisos adquiridos en el transcurso del desempeño de la tarea , motivar a los empleados".

VII. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo al objetivo general: Existe relación directa, moderada y significativa (Rho de Spearman = .688), entre los niveles niveles de la Motivación y la Productividad Laboral según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

Segunda

De acuerdo al objetivo específico 1: Existe relación directa, moderada y significativa (Rho de Spearman = .494), entre los niveles de la dimensión Autorrealización y la Variable Productividad Laboral según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

Tercera

De acuerdo al objetivo específico 2: Existe relación directa, moderada y significativa (Rho de Spearman = .601), entre los niveles de la dimensión Fidelización y la Variable Productividad Laboral según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

Cuarta

De acuerdo al objetivo específico 3: Existe relación directa, moderada y significativa (Rho de Spearman = .675), entre los niveles de la dimensión Perseverancia y la Variable Productividad Laboral según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

Quinta

De acuerdo al objetivo específico 4: Existe relación directa, moderada y significativa (Rho de Spearman = .546), entre los niveles niveles de la dimensión Estimulación y la Variable Productividad Laboral según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete-2022.

VIII. RECOMENDACIONES

Primera

Para aumentar la productividad laboral de los colaboradores debemos crear programas de incentivos que motiven a los colaboradores, en las funciones que desempeñan dándole confort y un ambiente grato e inmejorable.

Segunda

Se recomienda realizar concursos, proyectos y demás de ámbito cultural que permita un desempeño académico y motive al colaborador a esforzarse en lograr objetivos para la organización.

Tercera

Se recomienda a la Municipalidad implementar un área de asistencia social, cultural y psicológica que permita al colaborador sentirse identificado mediante charlas, ferias, paseos, celebraciones por cumpleaños o fechas especiales.

Cuarta

Se recomienda brindar una capacitación (actualización) a los empleados sobre gestión del tiempo, programas informáticos y/o actualización de herramientas informáticas y demás que permita perseverar en alcanzar las metas personales y organizacionales.

Quinta

Se recomienda crear un área deportiva que permita al colaborador realizar actividades físicas, de relajamiento, anti stress y demás actividades que contrarresten las largas horas que pasan sentados en el escritorio frente a una computadora realizando sus funciones.

IX. REFERENCIAS

Ackoff, R. (2020). *Planeamiento estrategico.* Grctools.

Alberca Morales, D. E., & Cruz Garcia, Y. D. (2019). *Motivacion y su Relacion con el Desempeño laboral De Los Colaboradores Del Área De Ventas De Viettel Perú Sac – Chiclayo.* Obtenido de Motivacion y su Relacion con el Desempeño laboral De Los Colaboradores Del Área De Ventas De Viettel Perú Sac – Chiclayo: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL_AlbercaMoralesDoli_CruzGarciaYeiny.pdf

Amaya, L. (06 de Septiembre de 2018). *Principio de Autonomia.* Obtenido de Principio de Autonomia: https://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/21-principio-de-autonomia

Arévalo Fernández, L. M., & Valdez Sánchez, J. C. (2019). *Comunicación interna y la productividad laboral en las empresas de Tarapoto.* Obtenido de Comunicación interna y la productividad laboral en las empresas de Tarapoto: http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFI-K/article/view/2126

Baena, G. (2017). *Metodologia de Investigacion (3ra edicion). Grupo Editorial Patria*. Obtenido de Metodologia de Investigacion (3ra edicion). Grupo Editorial Patria: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Banting, Sharpe, & St-Hilaire. (2002). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú.* Obtenido de Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf

Benavent, & Crié. (1999). *Evaluación de una estrategia de fidelización de clientes con dinámica de sistemas.* Obtenido de Evaluación de una estrategia de fidelización de clientes con dinámica de sistemas.: https://www.redalyc.org/pdf/750/75041609007.pdf

Bernal, C. (2006). Metodologia de la Investigación. En *Metodologia de la Investigación* (pág. 79). Pearson Educación.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.(3era edición).Editorial Peason Educación*. Obtenido de Metodología de la investigación.(3era edición).Editorial Peason Educación: https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Burgos, S. (Dirección). (2018). *Los 4 Factores para motoivar a un empleado/a* [Película].

Carrasco, S. (2005). *Metodologia de la Investigacion Cientifica (1ra edicion). Editorial San Marcos*. Obtenido de Metodologia de la Investigacion Cientifica (1ra edicion). Editorial San Marcos: https://drive.google.com/file/d/1GTWMTyAZDmzE0hJbUKSxsR-QJWsYugBV/view

Castro Sánchez , M. K. (2019). *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil.* Obtenido de Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de

Guayaquil: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13949/1/T-UCSG-POS-MAE-251.pdf

Ceneval. (2020). *Formas de trabajo.* EUROINNOVA.

Chiavenato. (2008). *Gestión de recursos humanos.* Obtenido de Gestión de recursos humanos: https://repositorio.unan.edu.ni/4814/1/17041.pdf

Chiavenato. (2021). *Reclutamiento y seleciion del personal.* Bogota: Linkedln.

Chiavenato. (2022). *Evaluacion de sistemas administrativos.* Revista de investigacion DI.

Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos (Vol. 1).* Obtenido de Administración de Recursos Humanos (Vol. 1): https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Diaz, S. C. (2006, pág 43). *Metodologia de la investigación cientifica*. Obtenido de Metodologia de la investigación cientifica: https://isbn.cloud/9789972383441/metodologia-de-la-investigacion-cientifica/

Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly. (2007). *Perseverancia.* Obtenido de Perseverancia: http://archivos.agenciaeducacion.cl/Perseverancia.pdf

Esteve, M., & Schuster, C. (2019). *Motivating Public Employees.* Obtenido de Motivating Public Employees: https://doi.org/10.1017/9781108559720

Fayol, H. (2023). *principios de la direccion.* LIFEDER.

Garcia Correa. (2016). *La motivación.* Obtenido de La motivación: http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf

Garcia, J., Rodriguez, F., & Carmona, L. (Agosto de 2009). *Reumatologia Clínica*. Obtenido de Reumatologia Clínica: https://www.reumatologiaclinica.org/es-validacion-cuestionarios-articulo-S1699258X09000497

Garcia, R. (2011). *Análisis Económico.* Obtenido de Análisis Económico: https://www.redalyc.org/pdf/413/41319914010.pdf

Gilmer, V. (19 de agosto de 2019). *Worki 360.* Obtenido de Worki 360: https://www.worki360.com/clima-laboral/Clima-Laboral-Segun-Autores#:~:text=Forehand%20y%20Von%20Gilmer%20definen,las%20personas%20en%20la%20organizaci%C3%B3n%22.

Gonzales, J. L. (2020, pág 43). *Proyecto de Tesis.Guia para la elaboración*. Obtenido de Proyecto de Tesis.Guia para la elaboración: https://www.studocu.com/co/document/universidad-del-valle-colombia/comprension-y-produccion-de-textos-examen/arias-gonzales-proyecto-de-tesis-libro/13566353

Groover. (2007). *Los sistemas de trabajo desde el campo profesional de la ingeniería industrial: revisión de la literatura.* Obtenido de Los sistemas de trabajo desde el campo profesional de la ingeniería industrial: revisión de la literatura.: https://www.redalyc.org/journal/2150/215067134006/html/

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación cientifica (6ta edición).Editorial McGRAW-HILL*. Obtenido de Metodología de la investigación cientifica (6ta edición).Editorial McGRAW-HILL: https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hernández, D. (2012). *Autorrealización personal y espiritualidad en las condiciones complejas de la sociedad contemporánea.* Obtenido de Autorrealización personal y espiritualidad en las condiciones complejas de la sociedad contemporánea.: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120822013410/angelo11.pdf

Herrera. (2004). *Educación.* Obtenido de Educación: https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf

Illera, L. (2014). *Politica empresarial.* Obtenido de Politica empresarial: https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2428/Prev_Pol%C3%ADtica_Empresarial_2ed_web.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Jericó. (2000). *La motivación.* Obtenido de La motivación: http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf

Juan, G. (1992). *Ciencia Unemi.* Obtenido de Ciencia Unemi: https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257006/html/

Kelley, R. (1992). *The power of followership.* Obtenido de The power of followership: https://redalyc.org/pdf/206/20625032007.pdf

Locke, E. (2018). *La teoria de fijacion de metas.* Psicologia y mente.

Marchant, & Quijano. (2006). *La productividad desde una perspectiva humana:Dimensiones y factores.* Obtenido de La productividad desde una perspectiva humana:Dimensiones y factores: https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf

MASLOW. (16 de MARZO de 2019). *CIENCIAS SOCIALES.* Obtenido de CIENCIAS SOCIALES: https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf

McClelland. (16 de MARZO de 2019). *CIENCIAS SOCIALES.* Obtenido de CIENCIAS SOCIALES: https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf

Meller, P. (2019). *Productividad, competitividad e innovación: perspectiva conceptual.* Obtenido de Productividad, competitividad e innovación: perspectiva conceptual: http://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/10/Perspectiva-Conceptual-e-Interrelaci%C3%B3n.pdf

MINEDU, M. d. (2017).

Mogrovejo Peralta, M. A. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. Posgrado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.* Obtenido de El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. Posgrado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.: http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220

O´Donell, K. y. (1995). *Psicologia Cientifica.* Obtenido de Psicologia Cientifica: https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/

Paniagua Machicao, F., & Condori Ojeda, P. (2018). *Investigación científica en educación.* Obtenido de Investigación científica en educación.: https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf

Quijano, M. &. (20 de DICIEMBRE de 2020). *INTANGIBLE CAPITAL.* Obtenido de INTANGIBLE CAPITAL: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf

REFA. (2015). *International Process & Industrie Consult SA.* Obtenido de International Process & Industrie Consult SA: https://refa-international.com/es/diccionario/s/sistema-de-trabajo

Rodriguez, & Botinni. (2010). *Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval 2016.* Obtenido de Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval 2016: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7129

S.F. (2020). *Factores humanos.* Inglaterra: OCIMF.

Sánchez, F. R. (17 de marzo de 2020). *Intangible Capital.* Obtenido de Intangible Capital: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf

Saravia, E. (2022). *Repositorio Digital Institucional UCV*. Obtenido de Repositorio Digital Institucional UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84898/Saravia_VEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schein, E. (2004). *La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual.* Obtenido de La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual: https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf

Serezade, M. (2021). *Scielo Perú.* Obtenido de Scielo Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186

Sladogna, M. (2017). *Productividad, definiciones y perspecivas para la negoiación colectiva.* Obtenido de Productividad, definiciones y perspecivas para la negoiación colectiva: http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf

Social, M. d. (2010). *Ministerio de Protección Social, ISBN 978-958-8361-*. Obtenido de Ministerio de Protección Social, ISBN 978-958-8361-:

https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx

Sousa, V., Driessnack, M., & Costa Mendes, A. (2007). *Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería.Parte:Diseños de investigación cuantitativa.* Obtenido de Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería.Parte:Diseños de investigación cuantitativa.: https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=en

Terré. (1999). *El crecimiento personal o autorrealización.* Obtenido de El crecimiento personal o autorrealización: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5269474.pdf

Tobando. (2018). *La motivación.* Obtenido de La motivación: http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf

Tomayo, M. (2004). *El Proceso de Investigacion Cientifica. Editorial Limusa*. Obtenido de El Proceso de Investigacion Cientifica. Editorial Limusa: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

Vásquez, M. (2018). *Motivación intrínseca y productividad laboral.* Obtenido de Motivación intrínseca y productividad laboral: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf

Vinck, D. (2012). *Pensar en la tecnica.* Universitas Philosophica.

Zurita, J., Llerena, E. A., Andrés, C., & Fierro, S. (20 de setiembre de 2023). *Revistas Cientificas Dominio de las ciencias*. Obtenido de Revistas Cientificas Dominio de las ciencias: https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3576

X. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR. Y DIMEN.	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2022?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia-Cañete, 2022.	Hipótesis general H1: Existe una relación directa y significativa entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete,2022. H0: No existe una relación directa y significativa entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete, 2022.	Variable uno X1: MOTIVACIÓN $X_{1.1}$ Autorrealización $X_{1.2}$ Fidelización $X_{1.3}$ Perseverancia $X_{1.4}$ Estimulación	$X_{1.1.1}$ Proyecto vital $X_{1.1.2}$ Acción $X_{1.1.3}$ Dirección $X_{1.2.1}$ Identificación $X_{1.2.2}$ Reclutamiento $X_{1.2.3}$ Mantenimiento $X_{1.3.1}$ Constancia $X_{1.3.2}$ Metas $X_{1.3.3}$ Esfuerzo e interés $X_{1.4.1}$ Técnicas $X_{1.4.2}$ Actividades $X_{1.4.3}$ Cuidado personal	Enfoque Cuantitativo Alcance Correlacional Diseño No experimental Transversal Método Deductivo Población 97 colaboradores
Problemas específicos ¿De qué forma se relacionan la productividad laboral y la autorrealización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia, Cañete? ¿En qué medida se relacionan la	Objetivos específicos Demostrar la relación que existe entre la productividad laboral y la autorrealización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia-Cañete. Evidenciar la relación que existe entre la productividad laboral y	Hipótesis especificas HE1: Existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la autorrealización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete. HE01: No existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la autorrealización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete.	Variable dos Y1: PRODUCTIVIDAD LABORAL $Y_{1.1}$ Sistemas de trabajo $Y_{1.2}$ Políticas $Y_{1.3}$ Recurso humano $Y_{1.4}$ Cultura	$Y_{1.1.1}$ Información y equipos $Y_{1.1.2}$ Diseño de puestos $Y_{1.1.3}$ Factor humano $Y_{1.2.1}$ Planeamiento $Y_{1.2.2}$ Decisiones $Y_{1.2.3}$ Descripción $Y_{1.3.1}$ Reclutamiento	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario

productividad laboral y la fidelización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia, Cañete? ¿De qué manera se relaciona la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia, Cañete? ¿Cómo se relaciona la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia, Cañete?	la fidelización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete. Asentar la relación que existe entre la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia, Cañete. Verificar la relación que existe entre la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia-Cañete.	HE2: Existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la fidelización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia-Cañete. HE02: No existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la fidelización en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia-Cañete. HE3: Existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia-Cañete. HE03: No existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la perseverancia en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia-Cañete. HE4: Existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete. HE04: No existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral y la estimulación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Asia- Cañete.		$Y_{1.3.2}$ Remuneración $Y_{1.3.3}$ Formación $Y_{1.4.1}$ Conjunto de creencias $Y_{1.4.2}$ Forma de trabajar $Y_{1.4.3}$ Visión empresarial	

Anexo 2: Matriz de elaboración del Cuestionario

"MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE 2022".

Investigador: Est. Junior Alex Escobar Acuña

Indicación: Estimado Trabajador (a) le pedimos su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "CUESTIONARIO LA MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE 2022"."" que le mostramos a continuación, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia como funcionario y/o servidor público.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde

1.-	2.-	3.-	4.-	5

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
	DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN							
01	¿La Municipalidad de Asia le asigna realizar proyectos de acuerdo a su formación?							
02	¿Cree que cada colaborador asume acciones necesarias para cumplir objetivos?							
03	¿Cree que la Municipalidad de Asia asume la dirección de actividades de interés?							
04	¿La Municipalidad de Asia cumple con los fines que se propone para el desarrollo de la población?							
	DIMENSIÓN: FIDELIZACIÓN							
05	¿Cree que se siente identificado con la Municipalidad de Asia?							
06	¿La Municipalidad de Asia realiza actividades que ayude la estimulación de su persona?							
07	¿La Municipalidad de Asia realiza capacitaciones para mantener a la vanguardia de los avances?							
08	¿La Municipalidad de Asia realiza procesos de selección y reclutamiento para los puestos laborales?							
	DIMENSIÓN :PERSEVERANCIA							
09	¿Asisto con constancia a mi centro de labores para cumplir con mis funciones?							
10	¿Las metas de la Municipalidad de Asia se encuentran bien definidas de acuerdo a sus planes?							
11	¿Las funciones que realiza han desafiado a seguir llevando cursos para ampliar sus conocimientos?							

12	¿He cumplido con esfuerzo e interés las funciones que me han encomendado?							
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN							
13	¿Hago uso de técnicas que faciliten la realización de tareas y actividades?							
14	¿Participo en actividades de recreación y distracción realizadas por la Municipalidad de Asia?							
15	¿Considero que he desarrollado mis capacidades en la elaboración de tareas y actividades?							

Nº	**VARIABLE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL**	**VALORACIÓN**					**TOTAL**	**PUNTAJE FINAL**
	DIMENSIÓN: SISTEMA DE TRABAJO	1	2	3	4	5		
16	¿La información de interés para todos los equipos de trabajo llega de manera adecuada y oportuna hacia su persona?							
17	¿Le genera bienestar y satisfacción las actividades que realiza en sus labores?							
18	¿El jefe ha establecido normas y leyes claras para todos?							
19	¿Se encuentra satisfecho con el puesto laboral que ocupa en su área?							
	DIMENSIÓN: POLÍTICAS							
20	¿Se realizan planes o proyectos para realizar las actividades dentro del área laboral?							
21	¿Su jefe aclara las funciones que se realizarán en el área?							
22	¿Depende de alguna autoridad para realizar sus actividades diarias?							
23	¿Asumo las decisiones tomadas en la realización de mis actividades?							
	DIMENSIÓN: RECURSO HUMANO							
24	¿La Municipalidad de Asia reconoce a cada trabajador por su desempeño dentro de ella?							
25	¿Se realizan procesos de selección, capacitación y							
26	¿Se realizan reuniones periódicas que permitan formar y							
27	¿Se encuentra conforme con la remuneración percibida a consecuencia de su trabajo?							
	DIMENSIÓN: CULTURA							
28	¿La Municipalidad de Asia cuenta con creencias que le ayuda a desenvolverse adecuadamente?							
29	¿Encuentro formas de realizar mis funciones sin perjudicar los resultados?							
30	¿Cuento con mente activa generando una visión empresarial en mi ambiente laboral?							

Anexo 3: Validación del instrumento

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres delexperto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo deevaluación	Autor del instrumento
LUJAN MINAYA JULIO CESAR	DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE	VARIABLE 1: Motivación	Junior Alex Escobar Acuña
Título:	***"Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2022"***		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X	

III. CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85 %

SAN VICENTE DE CAÑETE 01/12/2022	01221425	946706430	
Lugar y fecha	**N° de DNI**	**N° de celular**	**Firma del experto**

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
LUJAN MINAYA JULIO CESAR	DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE	VARIABLE 2: Productividad laboral	Junior Alex Escobar Acuña
Título :	***"Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2022"***		

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X	

VII.CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 85 %

SAN VICENTE DE CAÑETE 01/12/2022	01221425	946706430	
Lugar y fecha	**N° de DNI**	**N° de celular**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
Mg. Paula Milagros Chiok Pérez	Docente de la Universidad Nacional de Cañete	VARIABLE 1: Motivación	Junior Alex Escobar Acuña
Título:	***"Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2022"***		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X	

III. CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95 %

San Vicente, 30 de noviembre de 2023	15418958	991118593	FIRMA DIGITAL Firmado digitalmente por: CHIOK PEREZ Paula Milagros FAU 20461383402 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 30/11/2023 22:46:15-0500
Lugar y fecha	**N° de DNI**	**N° de celular**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
Mg. Paula Milagros Chiok Pérez	Docente de la Universidad Nacional de Cañete	VARIABLE 2: Productividad laboral	Junior Alex Escobar Acuña
Título:	***"Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2022"***		

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X	

VII.CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 95 %

San Vicente, 30 de noviembre de 2023	15418958	991118593	FIRMA DIGITAL Firmado digitalmente por: CHIOK PEREZ Paula Milagros FAU 20481363402 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 30/11/2023 22:48:15-0500
Lugar y fecha	**N° de DNI**	**N° de celular**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres delexperto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo deevaluación	Autor del instrumento
RICARDO ENRIQUE MARROQUIN YACTAYO	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA/MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILMANA	VARIABLE 1: Motivación	Junior Alex Escobar Acuña
Título:	***"Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2022"***		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X	

III. CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90 %

SAN VICENTE DE CAÑETE 20/11/2023	73494435	938105889	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILMANA Lic. RICARDO ENRIQUE MARROQUIN YACTAYO GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y
Lugar y fecha	**N° de DNI**	**N° de celular**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
RICARDO ENRIQUE MARROQUIN YACTAYO	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA/MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILMANA	VARIABLE 2: Productividad laboral	Junior Alex Escobar Acuña
Titulo :	*"Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2022"*		

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X	

VII.CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 90 %

SAN VICENTE DE CAÑETE 20/11/2023	73494435	938105889	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILMANA Lic. RICARDO ENRIQUE MARROQUIN YACTAYO GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN
Lugar y fecha	**N° de DNI**	**N° de celular**	**Firma del experto**

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Escala: CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	79	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	79	100,0

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

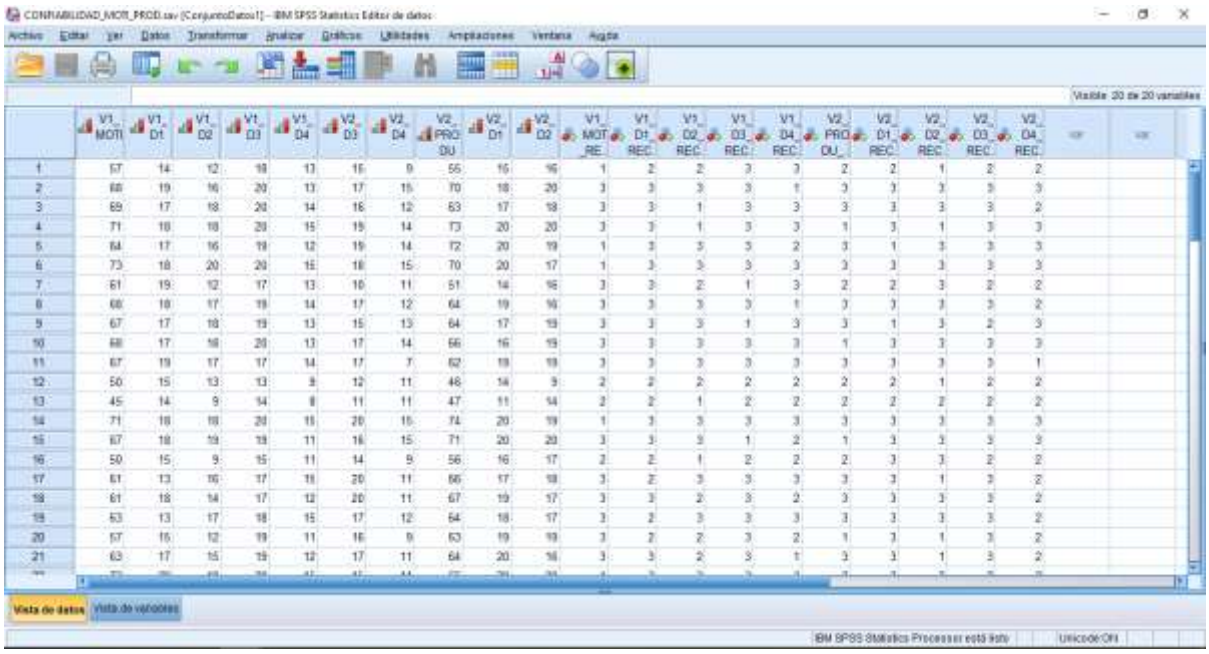
Estadísticas de fiabilidad

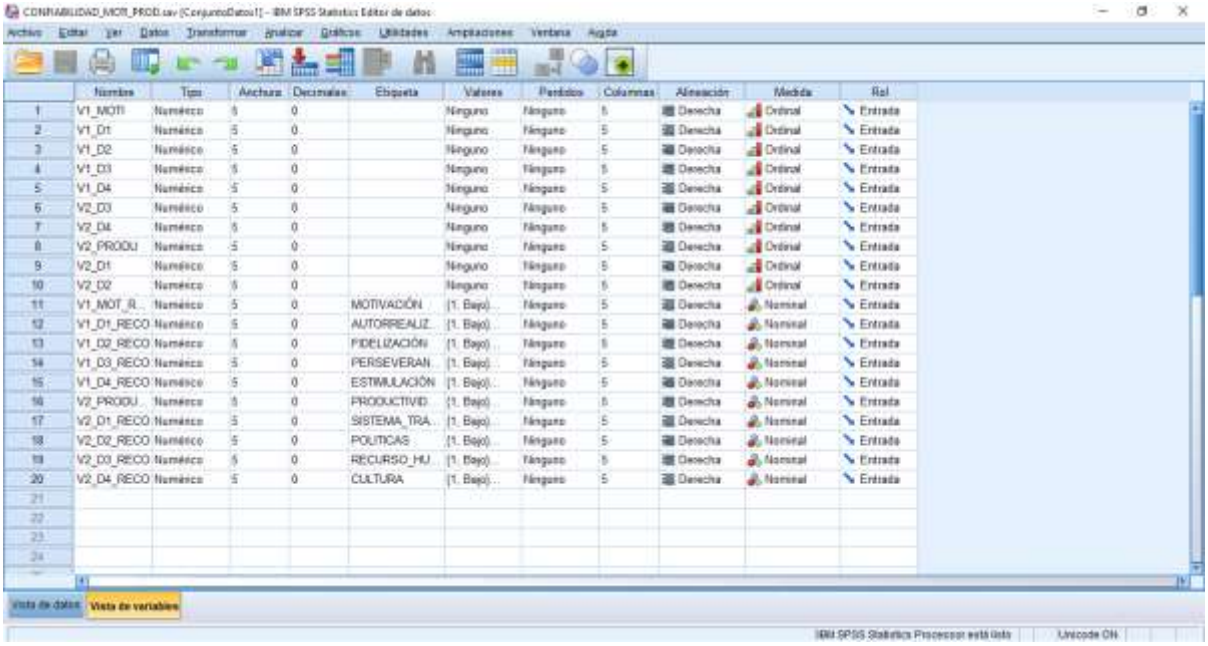
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	10

```
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Anexo 5: Estadística en SPSS





CONFIABILIDAD_MOTI_PROD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1_MOTI	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1_D1	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1_D2	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1_D3	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1_D4	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V2_D3	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V2_D4	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V2_PRODU	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V2_D1	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	V2_D2	Numérico	5	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1_MOT_R...	Numérico	5	0	MOTIVACIÓN	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	V1_D1_RECO	Numérico	5	0	AUTORREALIZ...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	V1_D2_RECO	Numérico	5	0	FIDELIZACIÓN	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	V1_D3_RECO	Numérico	5	0	PERSEVERAN...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	V1_D4_RECO	Numérico	5	0	ESTIMULACIÓN	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	V2_PRODU...	Numérico	5	0	PRODUCTIVID...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	V2_D1_RECO	Numérico	5	0	SISTEMA_TRA...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	V2_D2_RECO	Numérico	5	0	POLITICAS	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	V2_D3_RECO	Numérico	5	0	RECURSO_HU...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	V2_D4_RECO	Numérico	5	0	CULTURA	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Procesador está listo | Unicode ON

Anexo 6: Carta de Autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Mediante la presente indico que yo, JOSE LUIS VICENTE DE LA CRUZ identificado con DNI N° 46444233 en calidad de SUB GERENTE DE RECURSOS H. de la Municipalidad Distrital de Asia, **AUTORIZO** en representación de la organización, que el estudiante de la Universidad Nacional de Cañete, identificado con DNI N° 60200850, realice su investigación, haga uso de la razón social y disponga de información de la organización, a fin de que pueda desarrollar su tesis para la obtención del título profesional de Licenciado en la Carrera de Administración.

Es todo cuanto informo, para los fines que se estime conveniente. Sin otro particular, me despido deseándole éxitos en su investigación.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA

ABOG. JOSE LUIS VICENTE DE LA CRUZ
SUB GERENCIA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Nombres:

Cargo:

Anexo 7: Evidencia Fotográfica









FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: URIBE HERNANDEZ Yrene Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/06/2024 16:59:22-0500

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°006-2024

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "**MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE 2022"**.

Cuyo autor es, **Junior Alex Escobar Acuña**, identificado con **DNI N° 60200850**, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **4%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 04 de junio del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	4%	2%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%
2	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	servicio.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	JUNIOR ALEX ESCOBAR ACUÑA
Título de la entrega:	MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABOR...
Nombre del archivo:	004.-MOTIVACIÓN_Y_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_EN_LOS_CO...
Tamaño del archivo:	1.68M
Total páginas:	95
Total de palabras:	18,095
Total de caracteres:	106,581
Fecha de entrega:	30-may.-2024 11:13a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2391777306



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE 2022".

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Bach. JUNIOR ALEX ESCOBAR ACUÑA

ASESOR

Mg. JUAN FERNANDO PEREZ PEREZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Organización y gestión empresarial

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 006-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 10:30 horas, del día 26 de junio del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con **DECRETO No 148-2023-UICE/FCE/UNDC.**

Presidente (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Secretario (a) : Dr. Segundo Waldemar Rios Rios
Vocal : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Asesor(a) : Mg. Juan Fernando Pérez Pérez

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA, CAÑETE 2022"**; presentada por el Bachiller Junior Alex Escobar Acuña, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			17			17
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Promedio						16

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	16	16

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..... (DIECISEIS.....)

- Aprobado, con nota Regular (...), Bueno (X), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 11:20 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Segundo Waldemar Rios Rios **Secretario(a)**	Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes **Presidente(a)**	Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Vocal**	Mg. Juan Fernando Pérez Pérez **Asesor(a)**