

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS
LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES EN EL ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA, EN EL DISTRITO
DE HUAURA, EN EL AÑO 2019**

PRESENTADO POR EL BACHILLER:
CHÁVEZ RAMOS, HÉCTOR AUGUSTO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**ASESOR
DRA. VELLON FLORES, Viviana Ines**

DRA. VIVIANA INES VELLON FLORES
CLAD N° 03699
DNU 081

HUACHO-2022

AGRADECIMIENTO

A mi Padre Héctor Chávez Olortegui y a mi Madre Ana Ramos Mota, “los cuales me han dado su apoyo durante el transcurso de estos años, Padres que sacarán adelante a su familia y sacrifican sus mejores momentos con tal de que sus hijos sean felices y puedan cumplir objetivos y metas trazadas, ejemplos de hombre y mujer e incentivo importante en mi vida”.

A mis hermanos, Ana Brenda y Renato Paolo, “los cuales me ven como ejemplo y con quienes comparto momentos únicos y maravillosos, mostrándoles que a pesar de las dificultades se pueden cumplir nuestros sueños solo con empeño y dedicación”.

A mi Asesora Dra. Viviana Inés, Vellón Flores, ser humano ejemplar, con un profesionalismo integro, investigadora y principal guía en este proyecto de investigación.

Héctor Augusto Chávez Ramos

DEDICATORIA

A Dios, quien me fortalece cada instante de mi existencia, por darme fuerzas en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis padres, ejemplos de hombre y mujer, abnegados y entregados a sus hijos, son quienes siempre están pendientes de que yo siga creciendo profesionalmente y personalmente, son el motor y motivo en mi vida.

A mis hermanos, quienes me han acompañado y ayudado a crecer en todos los aspectos y me incentivan a continuar luchando en mi vida con amor y esmero.

Héctor Augusto Chávez Ramos

INDICE

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPITULO II. MARCO TEORICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación.....	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	6
2.1.3 Antecedentes locales	8
2.1 Bases teóricas.....	8
2.2.1 Motivación	8
2.2.2 Productividad	17
2.3 Definición de términos básicos	18
2.4 Hipótesis de investigación	22
2.4.1 Hipótesis general	22
2.4.2 Hipótesis específicas.....	22
2.5. Operacionalización de las variables	23
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Diseño metodológico.....	25
3.1.1 Enfoque de la investigación	25
3.1.2 Tipo	26
3.1.3 Diseño	27
3.1.4 Nivel de investigación	27
3.2 Población y muestra	28

3.2.1 Población.....	28
3.2.2 Muestra.....	28
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	28
3.3.1 Técnicas a emplear	28
3.3.2 Descripción de instrumentos	29
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	29
CAPITULO IV. RESULTADOS	31
4.1 Análisis de resultados	31
4.2 Contrastación de hipótesis	66
CAPITULO V. DISCUSIÓN	70
5.1 Discusión.....	70
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
6.1 Conclusiones	72
6.2 Recomendaciones	73
REFERENCIAS	74
7.1 Fuentes bibliográficas.....	74
ANEXO	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Género de los encuestados</i>	31
Tabla 2	<i>Edad de los encuestados en intervalos</i>	32
Tabla 3	<i>Estado Civil de los encuestados</i>	33
Tabla 4	<i>Grado de Estudio de los encuestados</i>	34
Tabla 5	<i>Género y Grado de Estudios de los encuestados</i>	35
Tabla 6	<i>Te sientes cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la empresa.</i>	36
Tabla 7	<i>Las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para tu desempeño.</i> ..	37
Tabla 8	<i>La relación laboral que usted mantiene con sus supervisores son buenas.</i>	38
Tabla 9	<i>Los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.</i>	39
Tabla 10	<i>El sueldo que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.</i>	40
Tabla 11	<i>Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.</i>	41
Tabla 12	<i>Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo</i>	42
Tabla 13	<i>La empresa le brinda oportunidades de crecimiento.</i>	43
Tabla 14	<i>La delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para tu desenvolvimiento.</i>	44
Tabla 15	<i>Tiene usted libertad para tomar decisiones en algunos casos</i>	45
Tabla 16	<i>La empresa te brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.</i>	46
Tabla 17	<i>La empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)</i>	47
Tabla 18	<i>Al comenzar tus actividades te planteas objetivos logrando el 100% de eficiencia.</i>	48
Tabla 19	<i>Tus jefes hacen más fácil la ejecución de tus actividades mediante la simplificación de puesto de acuerdo a las áreas de producción.</i> ..	49

Tabla 20	
<i>Recibe usted capacitaciones para el enriquecimiento del puesto.</i>	50
Tabla 21	
<i>En el proceso de producción tiene los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos.</i>	51
Tabla 22	
<i>Compartes tus conocimientos laborales adquiridos con tus compañeros en tu centro de trabajo.</i>	52
Tabla 23	
<i>El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades.</i>	53
Tabla 24	
<i>Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.</i>	54
Tabla 25	
<i>Tus jefes te asignan la distribución de tareas de acuerdo a las experiencias y conocimientos que poseen los colaboradores.</i>	55
Tabla 26	
<i>Los equipos con las que cuenta la empresa les permite ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.</i>	56
Tabla 27	
<i>Las maquinarias y herramientas con la que trabaja te permiten entregar el 100% de eficiencia logrando así los objetivos trazados.</i>	57
Tabla 28	
<i>La empresa te brinda estrategias necesarias para contar con las capacidades adecuadas para el puesto.</i>	58
Tabla 29	
<i>Al finalizar la producción cumples oportunamente con la entrega de los productos.</i>	59
Tabla 30	
<i>Cuando realizas tus actividades diarias le das mayor importancia al cumplimiento de tus metas fijadas.</i>	60
Tabla 31	
<i>El esfuerzo y desempeño del trabajo realizado ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa.</i>	61
Tabla 32	
<i>Recibes capacitaciones en tu área trabajo para contribuir al aumento de la producción.</i> ..	62
Tabla 33	
<i>La empresa cumple con la entrega de los productos en el tiempo en que se le solicitan los pedidos.</i>	63
Tabla 34	
<i>Cuando tus supervisores no se encuentran dentro de la empresa te permiten asumir responsabilidades.</i>	64

Tabla 35	
<i>Posee las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo.</i>	65
Tabla 36	
<i>Correlaciones entre Productividad y Motivación</i>	66
Tabla 37	
<i>Correlaciones entre Factores Higienicos y Productividad.....</i>	67
Tabla 38	
<i>Correlaciones entre Factores Motivacionales y Productividad.....</i>	68

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de los encuestados.....	31
Figura 2. Edad de los encuestados.....	32
Figura 3. Estado Civil de los encuestados.....	33
Figura 4. Grado de estudios de los encuestados.....	34
Figura 5. Género y Grado de estudios de los encuestados.....	35
Figura 6. Te sientes cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, ...	36
Figura 7. Las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para tu desempeño.	37
Figura 8. La relación laboral que usted mantiene con sus supervisores son buenas.	38
Figura 9. Los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.	39
Figura 10. El sueldo que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.....	40
Figura 11. Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.	41
Figura 12. Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.....	42
Figura 13. La empresa le brinda oportunidades de crecimiento.....	43
Figura 14. La delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para tu desenvolvimiento.	44
Figura 15. Tiene usted libertad para tomar decisiones en algunos casos.....	45
Figura 16. La empresa te brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.	46
Figura 17. La empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)	47
Figura 18. Al comenzar tus actividades te planteas objetivos logrando el 100% de eficiencia.	48
Figura 19. Tus jefes hacen más fácil la ejecución de tus actividades mediante la simplificación de puesto de acuerdo a las áreas de producción.	49
Figura 20. Recibe usted capacitaciones para el enriquecimiento del puesto.....	50
Figura 21. En el proceso de producción tiene los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos.	51
Figura 22. Compartes tus conocimientos laborales adquiridos con tus compañeros en tu centro de trabajo.....	52
Figura 23. El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades.....	53
Figura 24. Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.	54
Figura 25. Tus jefes te asignan la distribución de tareas de acuerdo a las experiencias y conocimientos que poseen los colaboradores.....	55
Figura 26. Los equipos con las que cuenta la empresa les permite ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.....	56
Figura 27. Las maquinarias y herramientas con la que trabaja te permiten entregar el 100% de eficiencia logrando así los objetivos trazados.....	57

Figura 28. La empresa te brinda estrategias necesarias para contar con las capacidades adecuadas para el puesto.	58
Figura 29. Al finalizar la producción cumples oportunamente con la entrega de los productos.	59
Figura 30. Cuando realizas tus actividades diarias le das mayor importancia al cumplimiento de tus metas fijadas.	60
Figura 31. El esfuerzo y desempeño del trabajo realizado ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa.	61
Figura 32. Recibes capacitaciones en tu área trabajo para contribuir al aumento de la producción	62
Figura 33. La empresa cumple con la entrega de los productos en el tiempo en que se le solicitan los pedidos.	63
Figura 34. Cuando tus supervisores no se encuentran dentro de la empresa te permiten asumir responsabilidades.	64
Figura 35. Posee las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo.	65

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura, en el año 2019, dentro de la cual, la gerencia brindó el calidad de atención, recepción de expedientes y solicitudes para ofrecer el servicio que permite estar en contacto directo con los usuarios.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional transversal, cuyo objetivo principal es determinar la relación existente entre la motivación y la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

Esta investigación se realizó a base de cuatro dimensiones de la variable Motivación los cuales son las necesidades, autodeterminación, compromiso y expectativas. Y tres dimensiones de la variable Productividad (Eficiencia, Eficacia y Efectividad).

Para recopilar información se aplicó una encuesta de opinión referente a la motivación y la productividad de 20 encuestados entre varones y mujeres, los cuales son los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura. El instrumento que se utilizó para recolectar datos es el cuestionario, y este contiene 20 ítems para las dos variables en investigación, con una amplitud de escala de Likert la cual cuenta con cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca).

La conclusión principal de la investigación la encontramos en la tabla 36, la cual muestra una significancia asintótica (0.018) la cual es menor que el nivel de significación (0.05), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre La Motivación y la Productividad de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya - Huaura 2019.

PALABRAS CLAVE: Municipalidad, Humaya, Área de Servicios Públicos, Motivación, Motivación, Relación, Productividad.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in the Municipality of the Humaya Town Center in the district of Huaura, in the year 2019, within which, the management provided the service of attention, reception of files and requests to offer the service that allows to be in contact Direct with users.

This research is a quantitative cross-sectional approach, whose main objective is to determine the relationship between motivation and productivity of workers in the area of public services of the Municipality of Humaya Town Center, in the District of Huaura, in the year 2019.

This research was carried out based on four dimensions of the Motivation variable which are needs, self-determination, commitment and expectations. And three dimensions of the Productivity variable (Efficiency, Efficiency and Effectiveness).

To gather information, an opinion survey is applied about the motivation and productivity of 20 surveys between men and women, which are the workers in the public services area of the Municipality of Humaya Town Center, in the District of Huaura. The instrument that is specified to collect data is the questionnaire, and it contains 20 elements for the two variables under investigation, with an amplitude of Likert scale which has five categories (always, almost always, sometimes, almost never and never)

The main conclusion of the investigation is found in table 22, which shows an asymptotic significance (0.018) which is lower than the level of significance (0.05), so the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis accepted, that is, there is a significant relationship between Motivation and Productivity of workers in the public services area of the Municipality of the Humaya Town Center - Huaura 2019.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “La motivación y su relación con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura, en el año 2019”; tiene como propósito principal determinar la relación existente entre La motivación y la Productividad de los trabajadores del área de servicios públicos de la municipalidad del centro poblado de Humaya.

En este mundo tan globalizado las empresas e instituciones se están preocupando por ser cada vez mejores; para ello se están valiendo de todos los medios disponibles para el logro de sus objetivos. Se podría decir que una empresa será buena o mala dependiendo de la calidad de sus Recursos Humanos; es por esto que las empresas desarrollan sus procesos complejos para aprovechar el potencial humano, siendo la motivación del personal uno de los factores de especial importancia para el logro de los objetivos empresariales y facilitar el desarrollo de una buena productividad del empleado.

La presente investigación está organizada en cuatro capítulos en el siguiente orden:

Capítulo I: Este capítulo está enfocado en el planteamiento del problema, abarca la explicación de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación general y específico. Capítulo II: Dentro del cual se encuentra el Marco Teórico, establece los antecedentes de la investigación, definición de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específico. Capítulo III: Contiene la metodología, el cual comprende el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información. Capítulo IV: Dentro de este capítulo se encuentran los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones. Capítulo V: En el cuál se muestra la discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Dichas recomendaciones proporcionadas, permitirán desarrollar la calidad de motivación recibida por parte de los trabajadores del área de servicios públicos de la municipalidad del centro poblado de Humaya. y la manera en que la productividad influye en ello.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los gerentes de las organizaciones hoy en día buscan siempre el logro de sus metas y objetivos trazados, con el fin de lograr satisfacer las necesidades del cliente, dichos objetivos no son fáciles de cumplir, por ello siempre deben estar evaluando las mejores opciones dentro de su organización para poder ser cada vez más competitivo, debido a que el mercado actualmente es muy exigente ante sus demandas; y para ello deben mejorar tanto externa, como internamente: Allí es donde sale a resaltar la motivación del personal que labora en las organizaciones y como esto influye en su productividad en el logro de objetivos.

Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, nosotros nos limitaremos a las metas organizacionales, con la finalidad de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. (Robbins & Judge, 2013, pág. 202)

Del mismo modo, se pueden observar que la motivación de los trabajadores dentro de la organización poseen los siguientes factores que la determinan: la teoría de las necesidades de McClelland, la teoría de la autodeterminación, teoría del compromiso en el trabajo y la teoría de las expectativas. (Chambilla, 2017, págs. 207-224)

La presencia de mayor inseguridad e ineficacia de la gestión pública acaban afectando el mejoramiento de su productividad ya que todo ello opera como una suerte de elevación en sus costos fijos, lo que en presencia de un menor nivel de ventas repercute en un aumento de sus costos unitarios. (Gameró, 2012, pág. 11)

Tener una unidad de tiempo es importante ya que mediante ello podemos encontrar la relación que existe entre la elaboración de un producto y la cantidad de elementos empleados para alcanzar el producto deseado en el tiempo establecido. (Chambilla, 2017, pág. 39)

Y para poder lograr a cumplir con una buena productividad, los colaboradores deben encontrarse comprometidos con el cumplimiento de las metas establecidas y es por

ello que la organización debe motivarlos y recompensarlos para asegurar dicho compromiso. Los factores que miden el desempeño con respecto a la productividad de los trabajadores son: la eficiencia, eficacia y efectividad, (Chambilla, 2017, págs. 39-41)

La municipalidad del Centro Poblado de Humaya, ubicada en la Calle Jiron Ramón Castilla Km. 21, en el Distrito de Huaura, Provincia de Huaura, Departamento de Lima, específicamente en el área de servicios públicos no es excepto a esto, ya que son quienes más lidian con estos tipos de objetivos, debido a que sus trabajadores se encuentran constantemente interactuando con los clientes o usuarios, y estos a su vez buscan una atención eficiente y eficaz por parte de ellos.

Durante la gestión del año 2019 se ha venido observando una disconformidad por parte de la población con respecto a la atención del área mencionada, y esto nos lleva a averiguar la razón de tal situación; ya que la mayor parte con quejas por el trato recibido tanto de los usuarios, como de los trabajadores por su centro de la labor.

Es así como se abre una problemática de estudio con respecto a la motivación de los trabajadores del área de servicios públicos y como esto afecta en la productividad de sus labores diarias dentro de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿En qué medida la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida los factores higiénicos se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019?

- ¿En qué medida los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar en qué medida la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar en qué medida los factores higiénicos se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.
- Determinar en qué medida los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación practica

Ya que la investigación busca proponer recomendaciones sobre los problemas que se puedan detectar que estén afectando las variables en estudio, los cuales son motivación de los trabajadores y su influencia en la productividad en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya.

Justificación por su conveniencia

Puesto que la investigación busca conocer la motivación de los trabajadores y su influencia en la productividad en el área de servicios públicos de la Municipalidad del

Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura. Lo cual es relevante debido a que dichos trabajadores son los encargados de conducir las políticas, estrategias y proyectos relacionados con la gestión de los residuos sólidos, conservación de las áreas verdes de uso público del distrito, control sanitario, el saneamiento ambiental y la seguridad ciudadana del distrito en concordancia con las competencias establecidas en la Ley Orgánica de Municipalidades y la normatividad vigente.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad del Centro Poblado de Humaya distritos de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: noviembre del año 2019 a octubre del año 2021.
- Delimitación social: trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya..
- Delimitación semántica: Motivación y productividad.

(Robbins & Judge, 2013) Nos define a la motivación como un proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que hace una persona con el fin de alcanzar un objetivo determinado (p. 202).

(Chambilla, 2017) “Producir mejor es lo que toda organización requiere, mediante la política de mejora continua que te permite hacer cada vez mejor y más eficiente.” (p. 38).

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio es realizable por qué se cuenta con los medios monetarios, humanos y tangibles, que aseguran la realización del estudio. También, se cuenta con el tiempo y permiso de la entidad

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Montenegro J. , 2016) realizó la investigación titulada *“Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año”*, la investigación concluyó que al prolongarse las prácticas en el mejoramiento de las condiciones motivacionales, los diferentes beneficios que se otorga por convenios colectivos, aumentaría la productividad, lo cual se recomienda que los diferentes documentos sean bien estructurados y formalizados para la mejora de la rentabilidad del trabajador.

(Castañeda, 2016) realizó la investigación titulada: *“Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizos”* publicada por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, en conclusión, según Likert la empresa tiene un clima laboral autoritario paternalista, la cual las decisiones son tomas por la alta gerencia, la cual de una manera descendente se le incluye a los empleados, se usa el método de recompensa para motivar a los empleados, también se pudo observar que la comunicación entre empleados era nula.

(Santacruz, 2016) realizado la tesis titulada *“La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios de Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”*, en conclusión se observó el bajo nivel de motivación, la cual se ve reflejado en las actividades y tareas que ellos realizaban, debido a la falta de herramientas, al clima laboral no armonioso, por lo tanto al no tener un alto nivel de motivación el desempeño laboral disminuía en su trabajo.

(Villacis, 2016) Realizo su tesis titulada *“La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social caritas de la Diócesis de Ambato”*, publicada por la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, el objetivo es determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral en la Pastoral

Social Caritas Ambato. En la investigación se tomará en cuenta a toda la población de la organización (20 personas), la cual consta de: 9 asesores de crédito, 6 en el área administrativa, 1 área de sistemas, 2 áreas de evangelizador ,2 en nutrición y dietética; Los resultados inferidos denotan que es determinante el análisis de la motivación para elevar el Rendimiento Labora de los colaboradores, en conclusión la Pastoral Social Caritas Ambato el personal tiene un alto grado de desmotivación, lo cual ha influido directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, repercutiendo en la productividad de la organización y la salida de buenos colaboradores.

(Ochoa, 2014) su investigación titulada “Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Agua de Xelaju EMAX)”; se concluyó que es necesario motivar al personal con algún tipo de incentivos no necesariamente con remuneraciones económicas, en la propuesta se plantea una serie de ejercicios prácticos para aumentar la motivación en todos los colaboradores, trabajando en equipo, trabajando bajo presión y con medición de tiempo, pero alimentando la motivación de cada uno de los participantes en los ejercicios.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Chambilla, 2017) realizó la investigación titulada “Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016”, se concluyó que según el Rho de Spearman 0,542, es significativa la cual es una relación positiva entre las variables, se puede dar por rechazado la hipótesis nula debido al grado de significancia $p < 0,05$, y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad.

(Montenegro V. , 2015) en su trabajo de investigación titulada “Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios en la Caja Rural de Ahorro y Crédito S.A. Mi Caja Cajamarca, Cajamarca – 2015”, se concluye que son pilares fundamentales la motivación y la productividad en la empresa, ya que bajo la perspectiva humana alguna variación de estas afectaría el rendimiento y su rentabilidad.

(Velaverde, 2017) en su investigación titulada: “Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017”, se concluye que el 34% de los trabajadores indican que si hay delegación de responsabilidad por parte del jefe, por lo que se sienten identificados con el Maestro de Obra por el tiempo que se encuentran laborando como equipo en diversos proyectos de construcción de edificaciones multifamiliares y oficinas; mientras que preocupa la apreciación del 66.0% que afirma lo contrario y merece una recomendación.

(Gutierrez & Huaman, 2014) en su investigación titulada “Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle – Huancayo”, publicada por la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-Perú, la investigación tiene como finalidad analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad y tiene como objetivo diagnosticar y determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera UNO OECHSLE, se utilizó el método científico, como método general se utilizó el analítico, sintético, inductivo y deductivo, y como método específico consideramos apropiado utilizar el método histórico y el estadístico, el tipo de investigación que se utilizó es la aplicada y la explicativa, por último, el diseño de nuestra investigación es no experimental de corte transaccional o transversal. La población está compuesta por los trabajadores de la financiera UNO OECHSLE – Huancayo. Considerando 28 trabajadores que representa el total de los trabajadores por tanto no amerita tener muestra. Para la recopilación de los datos hemos aplicado un censo. Después de analizar los resultados se llegó a la conclusión de que si existe influencia entre la motivación laboral y productividad porque en el transcurso de los resultados que arrojaba nuestras encuestas y nuestro estudio de investigación, se llegó a un acuerdo con la supervisora de aplicar un incentivo de “bonos extras”, después de aplicar este incentivo se volvió aplicar el cuestionario de preguntas a los trabajadores y la respuesta fue favorable tanto en lo que es la motivación laboral como en la productividad.

2.1.3 Antecedentes locales

(León, 2017) en su investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari”, año 2017, publicada por la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión Huacho-Lima, su objetivo es determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. La población de estudio fueron 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, se utilizó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: Intensidad, dirección, persistencia. La confiabilidad de los instrumentos de medición fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se obtuvo los siguientes resultados una correlación de Pearson de 79,5% de relación entre la motivación y el desempeño laboral, significancia asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, con lo que se acepta la hipótesis alterna, quedando expuesto que hay una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral.

2.1 Bases teóricas

La primera Variable de la Investigación es:

2.2.1 Motivación

Según Chiavenato, (2017) “La motivación es todo aquello que impulsa a las personas a actuar de cierta manera, generando en ellos un comportamiento específico”.

Según Weihrich, Cannice & Koontz, (2017) “La motivación es una expresión global, la cual se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”.

Según Jones & George, (2014) “La motivación son las fuerzas psicológicas que determinan la dirección de la conducta de una persona en una organización, así como sus niveles de esfuerzo y de persistencia ante los obstáculos”.

Según (Robbins & Judge, 2013) nos define a la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien es cierto que la motivación puede en general relacionarse con el esfuerzo de lograr alguna meta, cada uno de nosotros es el que se limita a las metas organizaciones con el fin de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. (Pág. 202)

Según Alles, (2012) “La motivación es vital para todas las organizaciones ya que esto influye en el comportamiento de las personas. Logrando tener colaboradores comprometidos y eficientes para el buen funcionamiento de la organización”.

Según Chiavenato, (2012) “Todo administrador necesita conocer las necesidades humanas de las personas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones”.

Según Pintado, (2011) “La motivación es un impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre varias alternativas que se presentan en una determinada situación”.

Existen tres premisas que explican la conducta humana: según (Chiavenato, 2017)

- 1) “La conducta es producto de estímulos externos o internos Esto hace referencia que tanto la herencia como el entorno influyen decisivamente en el comportamiento de las personas”.
- 2) “La conducta es motivada Es decir, en toda conducta humana existe una finalidad. La conducta no es casual ni aleatoria, sino que siempre se orienta y dirige a un objetivo”.
- 3) “La conducta está orientada a objetivos Se refiere a que en todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo o necesidad, expresiones con que se designan los motivos de la conducta”.

Jerarquía de las necesidades según Maslow. según (Chiavenato, 2017)

Maslow nos explica que “las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias)”.

- 1. Necesidades fisiológicas:** Representan el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie). Se denominan necesidades biológicas o básicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada, con el fin de garantizar la supervivencia del individuo. Orientan la vida humana desde el momento del nacimiento. Es decir, al principio, la vida humana es una constante búsqueda de satisfacción de las necesidades elementales más impostergables, que monopolizan la conducta del recién nacido, y en el adulto predominan sobre las demás necesidades mientras no se logre su satisfacción. Se relacionan con la subsistencia y existencia del individuo. A pesar de ser comunes a todos los seres humanos, requieren distintos grados individuales de satisfacción. Su principal característica es la urgencia: cuando no satisface alguna de estas necesidades, dirige la orientación de la conducta.
- 2. Necesidades de seguridad:** Representa el segundo nivel de las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro y el anhelo de un mundo ordenado son manifestaciones características de estas necesidades. Aparecen en la conducta humana cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Igual que las necesidades fisiológicas, también están íntimamente relacionadas con la supervivencia del individuo. Tienen una gran importancia, pues en la vida organizacional las personas dependen de la organización, y es ahí donde las acciones gerenciales arbitrarias o las decisiones inconsistentes e incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su continuidad en el trabajo.

- 3. Necesidades sociales:** Nacen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Surgen en la conducta cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente resueltas. Cuando las necesidades sociales no están debidamente satisfechas, las personas muestran resistencia, discrepancia y hostilidad frente a quienes se les acercan. La frustración de esas necesidades conduce a la falta de adaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un importante impulsor de la conducta humana cuando se utiliza la administración participativa.
- 4. Necesidades de aprecio:** Se refiere a las necesidades de como la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal. La satisfacción de estas necesidades conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Si estas necesidades no se satisfacen pueden ocasionar sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo.
- 5. Necesidades de autorrealización:** Comprenden las necesidades más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso a superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser. Las necesidades de autorrealización se relacionan con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización del potencial y la virtud que cada persona posee, así como la utilización plena de sus talentos.

(Chiavenato, 2017) indica que la teoría de Maslow presenta los aspectos siguientes:

1. Una necesidad satisfecha no es una motivación para la conducta. Sólo las necesidades no satisfechas influyen en ella, orientándola a objetivos individuales.
2. El ser humano nace con ciertas necesidades fisiológicas, innatas o hereditarias. Al principio, su conducta se encamina de manera exclusiva a la satisfacción cíclica de esas necesidades: hambre, sed, ciclo sueño/actividad, sexo, etc.

3. A partir de cierta edad, el individuo inicia una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad, encaminadas a la protección contra el peligro, las amenazas y la privación. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, orientadas a su conservación personal.

4. Conforme el individuo logra controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen poco a poco las necesidades más elevadas: sociales, de estima y de autorrealización. Cuando el individuo alcanza la realización de las necesidades sociales, surgen las de autorrealización. Los niveles de necesidad más elevados solo surgen cuando se controlan y satisfacen los niveles más bajos. No todos los individuos llegan al nivel de las necesidades de autorrealización o al de las necesidades de estima. Esto constituye una conquista individual.

5. Las necesidades más elevadas no solo surgen a medida que se satisfacen las más bajas, sino que predominan sobre estas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades.

6. Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional corto (comer, dormir, etc.), mientras que las más elevadas requieren un ciclo largo. La privación de una necesidad más baja desvía las energías del individuo hacia la lucha por su satisfacción.

El modelo Contingencial de la Motivación de Vroom. Según (Chiavenato, 2017)

Vroom, indica que en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir, estos son:

1. Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.
2. La relación que el individuo percibe entre productividad y el logro de sus objetivos individuales.
3. La capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en él.

Una persona puede desear aumentar la productividad cuando se dan estas tres condiciones:

1. **Objetivos personales:** Incluyen el dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.

2. **Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad:** Si un objetivo importante del trabajador es tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación para producir más. Pero si es, más importante su necesidad de aceptación social en su grupo, tendrá una productividad inferior al nivel que considere como patrón informal de producción. Producir más puede costarle el rechazo de sus compañeros.

3. **Percepción de su influencia en su productividad:** Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tendrá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacitación adecuada.

Teoría de las necesidades de la motivación de McClelland. (Wehrich & et.al,2017)

David C. McClelland ha contribuido a la comprensión de la motivación al identificar en su teoría de las necesidades, tres tipos de necesidades básicas motivadoras, que clasifica como necesidades de poder, afiliación y logro. Se ha realizado bastante investigación sobre los métodos para probar a las personas respecto de estos tres tipos de necesidades y McClelland y colaboradores han investigado de manera sustancial sobre la necesidad de logro. Los tres impulsores (poder, afiliación y logro) son importantes para la administración pues deben reconocerse todos para que una empresa organizada funcione bien.

1. Necesidad de poder (Wehrich & et.al,2017)

Hace referencia que las personas con una alta necesidad de poder se preocupan mucho por ejercer influencia y control; en general, estos individuos buscan cargos de liderazgo y a menudo con buenos conversadores, aunque también suelen discutir; les gusta imponerse, suelen ser muy expresivos, obstinados y exigentes, y disfrutan de enseñar y hablar en público.

2. Necesidad de afiliación (Wehrich & et.al,2017)

Hace referencia que las personas con una alta necesidad de afiliación por lo común les gustan sentirse amadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener relaciones sociales placenteras, disfrutar un sentido de intimidad y comprensión, estar prestos para consolar y ayudar a otros en problemas, y disfrutar una interacción amistosa con los demás.

3. Necesidad de logro (Wehrich & et.al,2017)

Hace referencia que las personas con una alta necesidad de logro tienen el intenso deseo del éxito y un temor igual de intenso al fracaso.

Quieren ser desafiados y se fijan metas moderadamente difíciles (más no imposibles). Asumen un enfoque realista del riesgo; no es probable que sean jugadores, sino prefieren analizar y evaluar problemas, asumir la responsabilidad personal de ver que se realice el trabajo, además de que les guste la realimentación pronta y específica sobre cómo se desempeña. Tienden a ser inquietos, prefieren trabajar largas jornadas, no les preocupa mucho el fracaso cuando ocurre y les gusta dirigir su propia actividad administrativa.

Técnicas especiales de motivación. (Wehrich & et.al, 2017)

a) Dinero: Nunca puede sobreestimarse al dinero como motivador; ya sea en la forma de salarios, trabajo por pieza (pagado por unidades producidas con cierto nivel de calidad) o cualquier otro incentivo de pago, bonos, opciones de acciones, seguros pagados por la compañía o cualquier cosa que puede darse a las personas por su desempeño, el dinero es importante. Como algunos autores señalan, el dinero a menudo es más que valor monetario: también significa estatus, poder u otras cosas. (Wehrich & et.al,2017)

b) Recompensas: Podemos encontrar en la motivación dos tipos de recompensas: Las intrínsecas y las extrínsecas.

Las intrínsecas incluyen una sensación de logro o hasta de autorrealización. Las extrínsecas incluyen beneficio, reconocimiento, símbolos de estatus y, por supuesto, dinero. Algunos planes de compensación pueden no proporcionar un

fuerte incentivo, como el salario por hora, semanal o hasta anual; en cambio, los planes de incentivos pueden basarse en el trabajo por pieza, comisión por ventas, pago por méritos, planes de bonos, reparto de utilidades o ganancias (p. ej., ganancia por productividad) y opciones de acciones. (Wehrich & et.al,2017)

c) Participación: Hoy en día, la técnica de participación ha recibido fuerte apoyo de las teorías e investigaciones de la motivación. Es importante que las empresas motiven a sus colaboradores consultándoles sobre una acción que les afecte, es decir, cuando se les hace ser parte del acto; además, la mayoría de quienes están en el centro de una operación tienen conocimiento de los problemas y su solución. En consecuencia, el tipo de participación correcta rinde motivación y conocimientos valiosos para el éxito de la empresa. También, se podría decir que la participación es un medio de reconocimiento, es atractiva para la necesidad de afiliación y aceptación, y, ante todo, da a las personas un sentido de logro. Pero alentar la participación no debe significar que los gerentes debiliten su puesto: aunque fomenten la participación de sus subordinados en cuestiones en que estos pueden ayudar, y cuando escuche con detenimiento, ellos mismos deben decidir sobre asuntos que requieran su decisión. (Wehrich & et.al,2017)

d) Calidad de vida laboral: Uno de los enfoques más interesantes de la motivación es el programa de la calidad de vida laboral (CVL), que es un enfoque sistémico al diseño del puesto y un desarrollo prometedor en el panorama general de la ampliación de las responsabilidades laborales, combinado con un fundamento en el enfoque de los sistemas sociotécnicos de la administración. La calidad de vida laboral no solo es un enfoque muy general en la ampliación de las responsabilidades laborales, sino un campo interdisciplinario de consulta y acción que combina la psicología industrial y organizacional, y la sociología, la ingeniería industrial, la teoría de la organización y el desarrollo, la teoría de la motivación y de liderazgo, y las relaciones industriales. (Wehrich & et.al,2017)

Dimensiones de la Motivación

Según Chiavenato, (2017). Considera que existen dos factores de Herzberg que explican la motivación existente en una organización, estos son:

2.2.1.1 Factores Higiénicos (Chiavenato, 2017).

Es el ambiente que rodean a las personas en su centro de trabajo. Las cuales comprenden: “las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, las políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etc”.

Sin embargo, los factores higiénicos abarcan una capacidad muy limitada para poder influir en la conducta de los empleados.

Si estos factores higiénicos son óptimos evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera. Pero si son precarios provocan insatisfacción, razón por la que se les llama factores de insatisfacción, y son los siguientes:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.

Los factores higiénicos constituyen el contexto del puesto.

2.2.1.2 Factores Motivacionales (Chiavenato, 2017).

Aquí se involucran los sentimientos de desarrollo personal, reconocimiento, necesidad de autorrealización, mayor responsabilidad según el contenido del puesto, obligaciones relacionadas con éste, producen un efecto de satisfacción permanente y el aumento de la productividad muy superior a los niveles normales.

Si los factores motivacionales son óptimos, aumenta la satisfacción, si son inestable, la reducen. Por eso se les denomina factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden:

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

Resumiendo, la teoría de los factores afirma que:

- La satisfacción en el puesto depende del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que implica; estos son los llamados factores motivacionales.
- La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto; son los llamados factores higiénicos.

2.2.2 Productividad

En su trabajo de investigación, (Chambilla, 2017) nos define la productividad como “Producir mejor es lo que toda organización requiere, mediante la política de mejora continua que te permite hacer cada vez mejor y más eficiente.” (p. 38)

2.2.2.1 Eficiencia

Esta dimensión indica que se debe utilizar los recursos de una manera óptima para lo cual lograr mayores resultados con una mínima inversión.

La eficiencia es una de las proposiciones normativas para evaluar los resultados de la actividad del mercado y los intentos de corrección de los mismos por parte del sector público. (pág. 39-40)

2.2.2.2 Eficacia

La eficacia incluye el logro de los resultados anhelados y puede ser percibida entre el resultado de cantidades y calidad. Es decir el nivel de cumplimiento de los objetivos, metas o estándares, etc.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Eficacia}}{\text{Eficiencia}} = \frac{\text{Valor} \Rightarrow \text{Cliente}}{\text{Costo} \Rightarrow \text{Productor}}$$

Grado de cumplimiento de los objetivos, metas o estándares y/o grado de cumplimiento de los programas de producción o de ventas.(pag. 40)

2.2.2.3 Efectividad

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos. (Díaz, 1999 p.56)

La efectividad se entiende en dos vertientes: la primera referida al grado de consecución de una habilidad que más se acerca al punto de la máxima calidad. La segunda se refiere al porcentaje de logros (% de efectividad), es decir, ¿Cuántos han llegado o lo han conseguido? La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas. (Díaz, 1999 p.56)

2.3 Definición de términos básicos

Motivación

(Robbins & Judge, 2013) Nos define a la motivación como un proceso que infiere en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que hace una persona con el fin de alcanzar un objetivo determinado (p. 202).

Productividad

(Chambilla, 2017) “Producir mejor es lo que toda organización requiere, mediante la política de mejora continua que te permite hacer cada vez mejor y más eficiente.” (p. 38).

Teoría de la evaluación cognitiva

“Versión de la teoría de la autodeterminación, que establece que dar recompensas extrínsecas por un comportamiento que ya se premió en forma intrínseca tiende a socavar el nivel general de motivación, si se considera que las recompensas ejercen algún control.” (Robbins & Judge, 2013, pág. 209)

Autoconciencias

“Qué tan congruentes son los motivos de las personas para alcanzar las metas con sus Intereses y valores esenciales.” (Robbins & Judge, 2013, pág. 211)

Motivación Intrínseca

Es aquella en la que una acción es un fin en sí mismo y no pretende ningún premio o recompensa exterior a la acción. El trabajador se considera totalmente motivado. (Pintado, 2011)

Motivación Extrínseca

Es el resultado de la existencia de factores externos, es decir tomando como referencia algún elemento motivacional de tipo económico. (Pintado, 2011)

Factores intrínsecos

Comprenden el progreso, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro relacionado con la satisfacción laboral. (Robbins & Judge, 2013)

Factores extrínsecos

Comprenden la supervisión, el salario, las políticas de la compañía, y las condiciones laborales. (Robbins & Judge, 2013)

Necesidades de Motivación

Está relacionado con la naturaleza del trabajo en sí y de cuán estimulante es. Los resultados, como un trabajo interesante, autonomía, responsabilidad, poder crecer y desarrollarse en el puesto, así como un sentido del logro y realización, ayudan a satisfacer las necesidades de motivación. (Jones & George, 2014)

Necesidades de Higiene

Está relacionado con el contexto físico y psicológico en que se realiza el trabajo, se ven satisfechas mediante resultados, como condiciones laborales agradables y cómodas, sueldo, seguridad en el empleo buenas relaciones con los compañeros y supervisión eficaz. (Jones & George, 2014)

Dinero

Es más que valor monetario: significa también estatus, poder u otras cosas. (Wehrich & et.al, 2017)

Participación

Se refiere involucrar a una persona en asuntos que le afecta con el fin de que contribuya con conocimientos valiosos para el éxito de la empresa. (Wehrich & et.al, 2017)

Autoeficacia

Se refiere a la convicción que tiene un individuo de que es capaz de realizar una tarea. Cuanto mayor sea la autoeficacia, más confianza se tendrá en la propia capacidad para

tener éxito. Por tanto, en situaciones difíciles las personas con baja autoeficacia suelen disminuir su esfuerzo o rendirse, mientras que los individuos con un alto nivel de autoeficacia tratan con más ahínco superar el desafío. (Robbins & Judge, 2013)

Seguridad

Se da cuando las personas se enfrentan con algún tipo de amenaza para su bienestar y hacen todo lo necesario para evitarlo. La amenaza puede surgir de factores evidentes como condiciones peligrosas de trabajo que amenaza la seguridad física de uno, pero también de factores sutiles como la amenaza de pérdida de empleo o de un medio de trabajo estable y familiar. Así, en diversos grados la gente se comporta para preservar su seguridad. (Pintado, 2011)

Afiliación

Es el deseo de los individuos de establecer y mantener contacto interpersonal. Es una razón importante del individuo por el cual se reúne con los demás para compartir sus opiniones. (Pintado, 2011)

Logro

Se refiere al deseo de lograr algo de importancia. La elección de lo que constituye logro para un individuo depende de la probabilidad de que sea capaz de realizar la tarea deseada. (Pintado, 2011)

Eficacia personal

Se refiere al reconocimiento otorgado al colaborador por su habilidad para desempeñar con éxito un comportamiento. La eficacia personal influye en la motivación tanto cuando los gerentes proporcionan refuerzos como cuando los propios colaboradores se los proporcionan a sí mismos. Cuanto mayor es la eficacia personal, mayores son la motivación y el desempeño. (Jones & George, 2014)

Eficiencia

Es la relación entre los recursos programados y los insumos utilizados realmente. El índice de eficiencia, expresa el buen uso de los recursos en la producción de un producto en un periodo definido. Eficiencia es hacer bien las cosas. (García, 2011)

Eficacia

Es la relación entre los productos logrados y las metas que se tienen fijadas. El índice de eficacia expresa el buen resultado de la realización de un producto en un periodo definido. Eficacia es obtener resultados. (García, 2011)

Efectividad

Es la relación entre eficiencia y eficacia. El índice de efectividad expresa una buena combinación de la eficiencia y eficacia en la producción de un producto en un periodo definido. Efectividad es hacer las cosas correctas. (García, 2011)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

- La motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

- Los factores higiénicos se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.
- Los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

2.5. Operacionalización de las variables

Cuadro 1: Variable X

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1</p> <p>MOTIVACIÓN</p> <p>Término que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. (Weihrich & et.al, 2017)</p>	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar
		Políticas de la empresa
		Relaciones con el supervisor
		Competencia técnica del supervisor
		Salario y remuneración
		Seguridad en el puesto
		Relaciones con compañeros
	Factores Motivacionales	Oportunidades de crecimiento
		Delegación de responsabilidad
		Libertad para decidir cómo realizar una labor
		Posibilidades de ascenso
		Utilización plena de las habilidades personales
		Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos
		Simplificación del puesto
Ampliación o enriquecimiento del puesto.		

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2017)

Cuadro 2: Variable Y

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1</p> <p>PRODUCTIVIDAD</p> <p>Hace referencia al cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad. (Weihrich & et.al, 2017)</p>	Eficiencia	Uso adecuado de recursos
		Comparte conocimientos
		Ambiente adecuado y ordenado
		Proactividad en la ejecución del trabajo
		Distribución de tareas
	Eficacia	Realización de actividades programados
		Logro de objetivos trazados
		Capacidades adecuadas para el puesto
		Compromiso en la entrega de productos
		Cumplimiento de metas fijadas

	Efectividad	Logro de los objetivos efectivos
		Capacitación en el área de trabajo
		Cumplimiento de entrega de productos
		Asume responsabilidades
		Trabajo efectivo en equipo

Fuente: Adaptado de Gutiérrez (2014)

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de la investigación

H. Sampieri (2014) menciona que el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis.



Ilustración 1.1. Proceso cuantitativo

Fuente: (H. Sampieri, 2014, pág. 5)

Tomando en cuenta esta información, podemos asegurar que el enfoque de la investigación será de manera cuantitativa ya que posee características planteadas en una problemática que ha ocurrido y sigue sucediendo que se conecta mediante las etapas conceptuales del proceso de las variables de la investigación, las cuales se describen en la investigación mediante un marco teórico; y enmarcadas en proceso único y secuencial basándose en hipótesis planteadas.

3.1.2 Tipo

Al estar enfocado en el diseño no experimental, **H. Sampieri (2014)** nos menciona que dicho se puede clasificar en transeccionales y longitudinales.

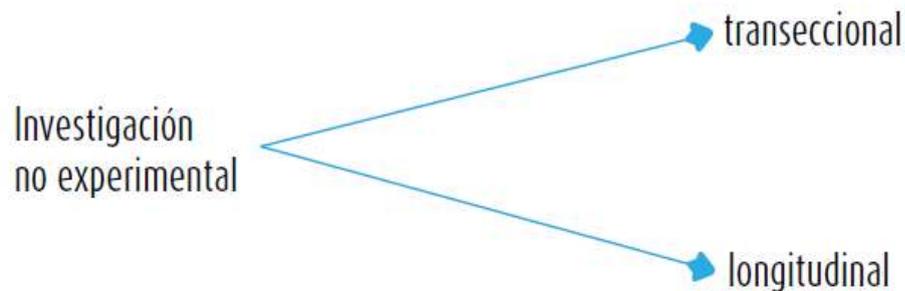


Ilustración 1:2. Diseños no experimentales

Fuente: (H. Sampieri, 2014, pág. 154)

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.

A su vez, los **diseños transeccionales** se dividen en tres: exploratorios, descriptivos y correlacionales – causales.

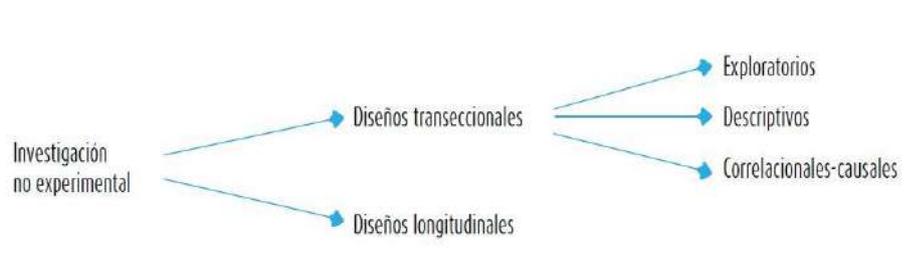


Ilustración 1:3. Diseños Transaccionales

Fuente: (H. Sampieri, 2014, pág. 155)

El diseño Correlacional – causal describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan-efecto(causales). (págs. 154-157)

Tomando en cuenta estos antecedentes, la presente investigación será No Experimental – Transversal, puesto que se recolectará información en un solo tiempo determinado, y a su vez correlacional, debido a que nos enfocaremos en describir dos variables situacionales las cuales mediremos su nivel de relación entre cada una de ellas.

3.1.3 Diseño

Siguiendo el diseño no experimental detallado en la metodología de investigación de (H. Sampieri, 2014) buscando obtener respuestas y conclusiones específicas será necesario utilizar la estadística como medio de proceso de la información.

3.1.4 Nivel de investigación

Tomando en cuenta los niveles descritos por (H. Sampieri, 2014) tenemos que el estudio de nivel correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. **(págs. 90-93)**

Por lo cual se puede mencionar que el presente proyecto es de nivel correlacional, el cual busca determinar el grado de intensidad relacional existente en la unión de dos variables de interés (motivación y productividad). Establecen medición de los patrones de distribución y las características de las variables y su influencia en la población.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Tamayo T, (2003) Nos define lo siguiente población, como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. **(pág. 176)**

Con lo descrito anteriormente se puede apreciar que en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura cuenta con un total de participantes de 20 personas.

3.2.2 Muestra

Tamayo T, (2003) Muestra, a partir de la población cuantificada para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de la población; esta muestra, se considera, es representativa de la población. **(pág. 176).**

Al observar que la población es menor a 30 personas podemos tomar en cuenta según lo descrito por el autor y representarla en su totalidad por la cantidad de 20 personal dentro del area de servicios publicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

El presente trabajo de investigación utilizará como técnica la encuesta para la recolección de datos y el instrumento será el cuestionario.

Para la aplicación de la encuesta se coordinará con el gerente del área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura y éste a su vez debe coordinar nuestro permiso con el personal

de seguridad pertinente para la obtención de la información necesaria para la información (población y datos estadísticos).

Los cuestionarios serán aplicados personalmente a los trabajadores que conforman la población muestral de mi investigación; su aplicación será en una sesión de 3 días.

La prueba será aplicada dentro de las instalaciones de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura durante 3 días, la cual comenzará explicando las instrucciones, solicitando que respondan todo el cuestionario de manera consciente. Cuando los trabajadores hayan culminado el llenado de su cuestionario, se revisará que todos los ítems hayan sido llenados.

3.3.2 Descripción de instrumentos

Lista de cotejos: instrumento importante que será utilizado con el fin de registrar datos relacionados con los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura.

Escala: Se utilizarán con el objetivo de medir los indicadores de cada variable en estudio para conocer las opiniones de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura.

Registro Académico: Utilizado para anotar las actividades significativas que se realicen dentro del proceso de la investigación.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El estudio de esta investigación comprende tres etapas esenciales:

Primera etapa: mediante la cual se recolectará información general, se realizará una revisión rápida de los estudios realizados, textos, publicaciones oficiales, informes estadísticos, búsquedas por internet y todo tipo de información relacionadas con el tema. Esta etapa concluirá con la aprobación del Proyecto de Tesis por la Escuela

Profesional de Administración de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Segunda etapa: Consistirá en la preparación de materiales para la recopilación de datos en el campo de estudios. Entre ellas el diseño, elaboración del instrumento y aplicación de la encuesta a los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura.

Tercera etapa: Destinada al procesamiento e interpretación de los datos recopilados, finalizando con las conclusiones a la cual se llegó con esta investigación

Se empleará el procesador Statistical Package of Social Sciencies (SPSS versión 24), versión en español, con ayuda del EXCEL 2016 para la tabulación de los datos. Se confeccionará una base de datos realizándose análisis estadístico descriptivo con medida de tendencia central (media) y medidas de dispersión (desviación estándar). Para la prueba de hipótesis se utilizará el estadístico R de Pearson

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Se encuestó a 20 colaboradores del área de servicios públicos de la Municipalidad de Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura.

Tabla 1

Género de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	5	25,0%
MASCULINO	15	75,0%
Total	20	100,0%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019, sobre su Género.

Se observa en la tabla 1, que el 75% de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya son de género masculino y el 25% de los trabajadores son de género femenino.

Figura 1. Género de los encuestados

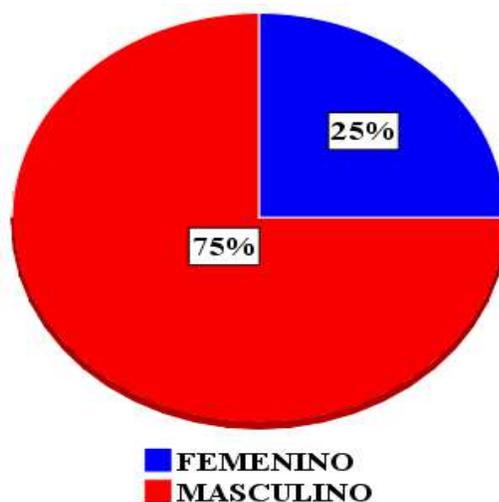


Tabla 2
Edad de los encuestados en intervalos

	Frecuencia	Porcentaje
<= 20	1	5,0%
21 - 34	5	25,0%
35 - 47	7	35,0%
48 - 61	5	25,0%
62+	2	10,0%
Total	20	100,0%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019, sobre su Edad.

Se observa en la Tabla 2, muestra que el 35% de los encuestados tienen entre 35 y 47 años, así mismo están con 25% las personas entre 21 y 34 al igual que los de 48 a 61 años, también es representado por un 10% los colaboradores mayores de 62 años y finalmente con el 5% están las personas menores de 20 años en los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya.

Figura 2. Edad de los encuestados

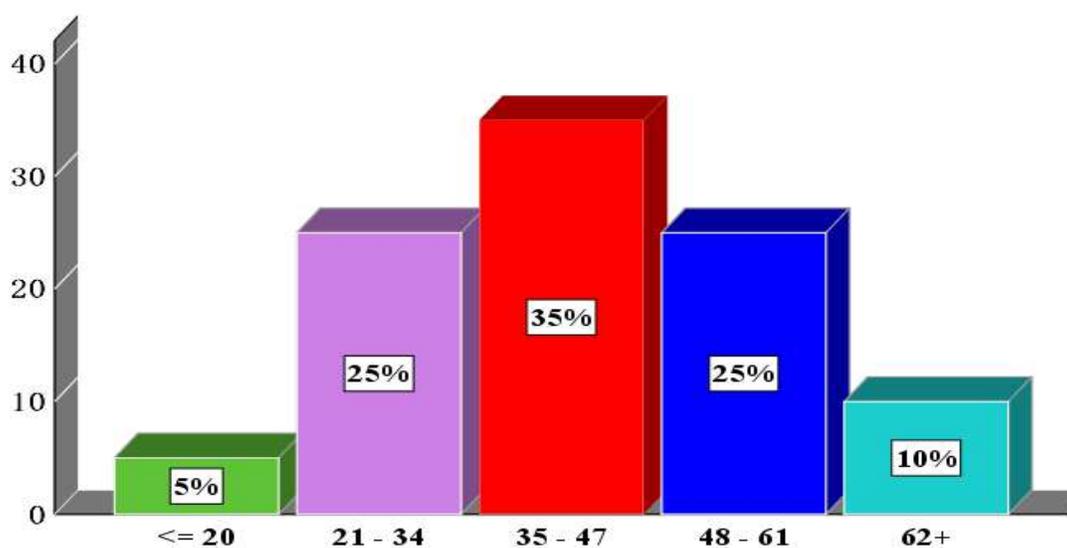


Tabla 3

Estado Civil de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero(a)	4	20,0%
Casado(a)	2	10,0%
Conviviente(a)	13	65,0%
Viudo(a)	1	5,0%
Total	20	100,0%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019, sobre su Estado Civil.

Se observa en la Tabla 3, que el 65% de los trabajadores son Conviviente, el 20% son soltero, el 10% son casado, el 5% son viudo.

Figura 3. Estado Civil de los encuestados

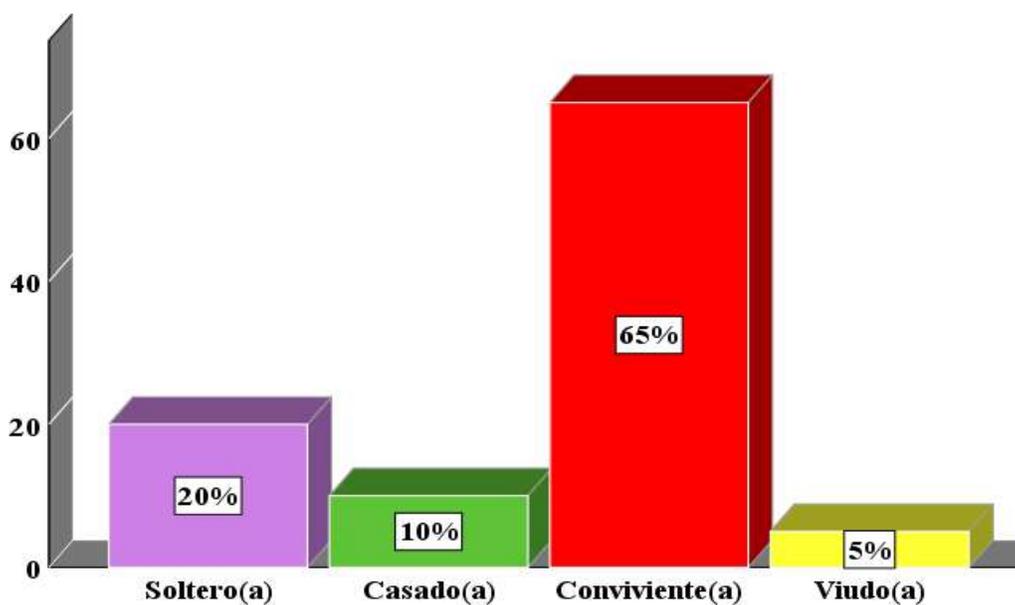


Tabla 4

Grado de Estudio de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	16	80,0%
Técnico	2	10,0%
Profesional	2	10,0%
Total	20	100,0%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019, sobre su Grado de estudios.

En la Tabla 4, se observa que el 80% de los trabajadores tiene el grado de secundaria, el 10 % tiene el grado de técnico al igual que tienen el grado Profesional del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya.

Figura 4. Grado de estudios de los encuestados

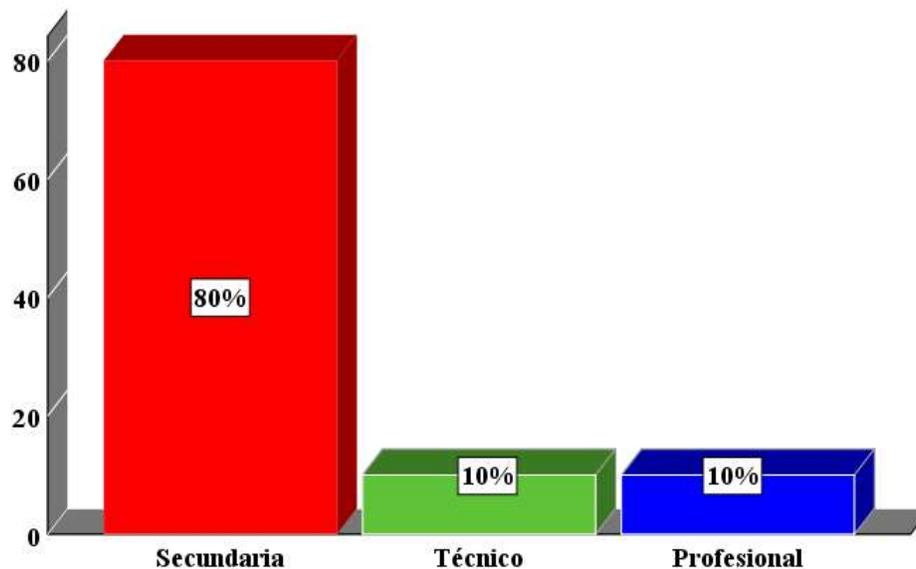


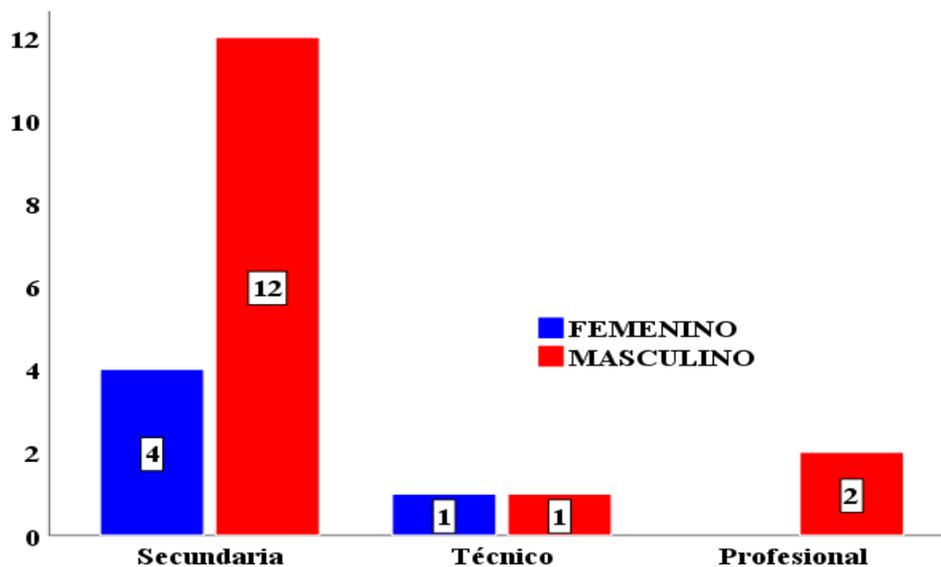
Tabla 5
Género y Grado de Estudios de los encuestados

		Género		Total
		FEMENINO	MASCULINO	
Grado de Estudios	Secundaria	20,0%	60,0%	80,0%
	Técnico	5,0%	5,0%	10,0%
	Profesional		10,0%	10,0%
Total		25,0%	75,0%	100,0%

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019, sobre su Género y Grado de Estudios.

En la tabla 5, se observa que los colaboradores que tienen el grado de secundaria son un 60% de varones y un 20% de mujeres, así mismo existen un 10% de varones que tienen el grado de profesional y finalmente un 5% de varones y un 5% de mujeres que tienen el grado de técnicos de un total de 20 trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura.

Figura 5. Género y Grado de estudios de los encuestados



Dimension Factores Higienicos

Tabla 6

Te sientes cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	5,0
Casi Nunca	1	5,0
A Veces	3	15,0
Casi Siempre	12	60,0
Siempre	3	15,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 6, se observa que el 60% y el 15% de los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya, están siempre o casi siempre cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindado, mientras que el 15% de los trabajadores indican a veces y el otro 10% indica casi nunca y nunca están cómodos con las condiciones de trabajo.

Figura 6. Te sientes cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindado por la empresa.

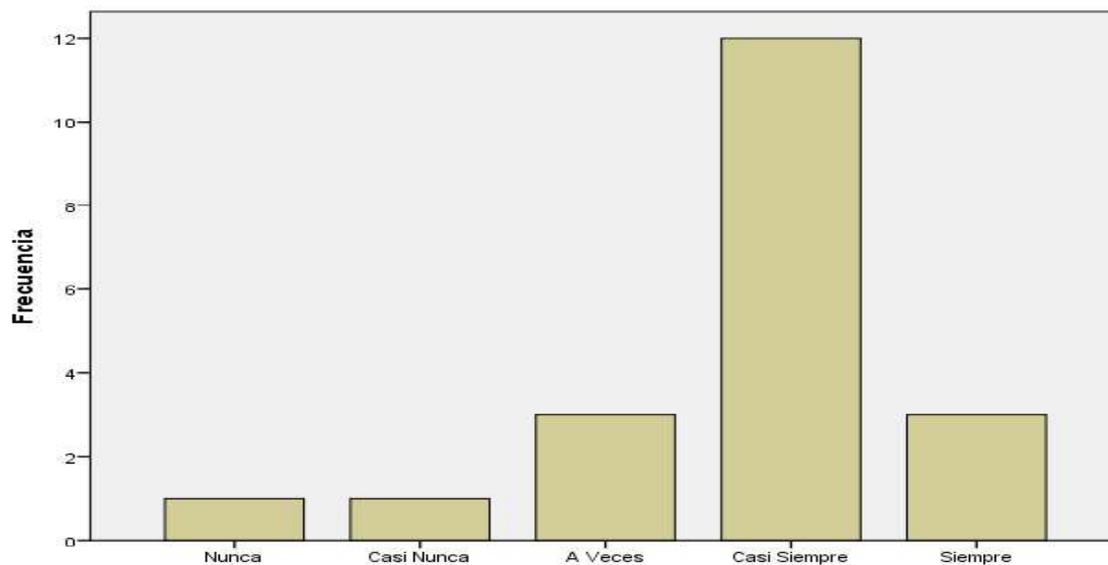


Tabla 7

Las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para tu desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	1	5,0
Casi Siempre	9	45,0
Siempre	10	50,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 7, se observa que el 50% y el 45% de los trabajadores indican siempre y casi siempre las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para su desempeño, el otro 5% de los trabajadores indican a veces las políticas implementadas son adecuadas.

Figura 7. *Las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para tu desempeño.*

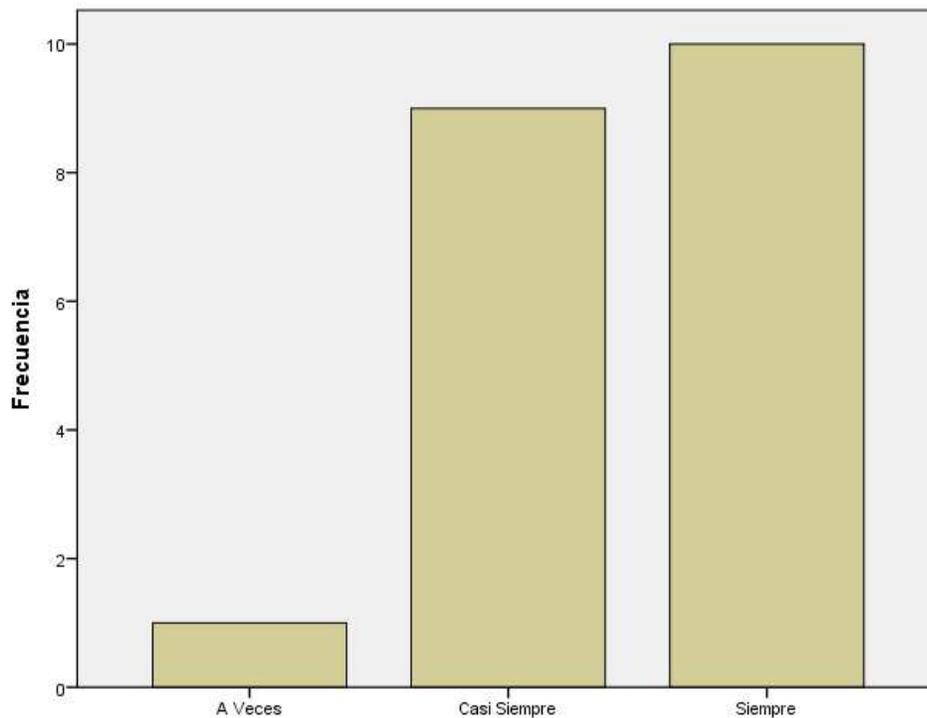


Tabla 8

La relación laboral que usted mantiene con sus supervisores son buenas.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	4	20,0
Casi Siempre	8	40,0
Siempre	8	40,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 8, se observa que el 40% y el 40% de los trabajadores indican siempre y casi siempre, la relación laboral que mantiene con sus supervisores son buenas, y el otro 20% de los trabajadores indican a veces las relaciones laborales con los supervisores son buenas.

Figura 8. *La relación laboral que usted mantiene con sus supervisores son buenas.*

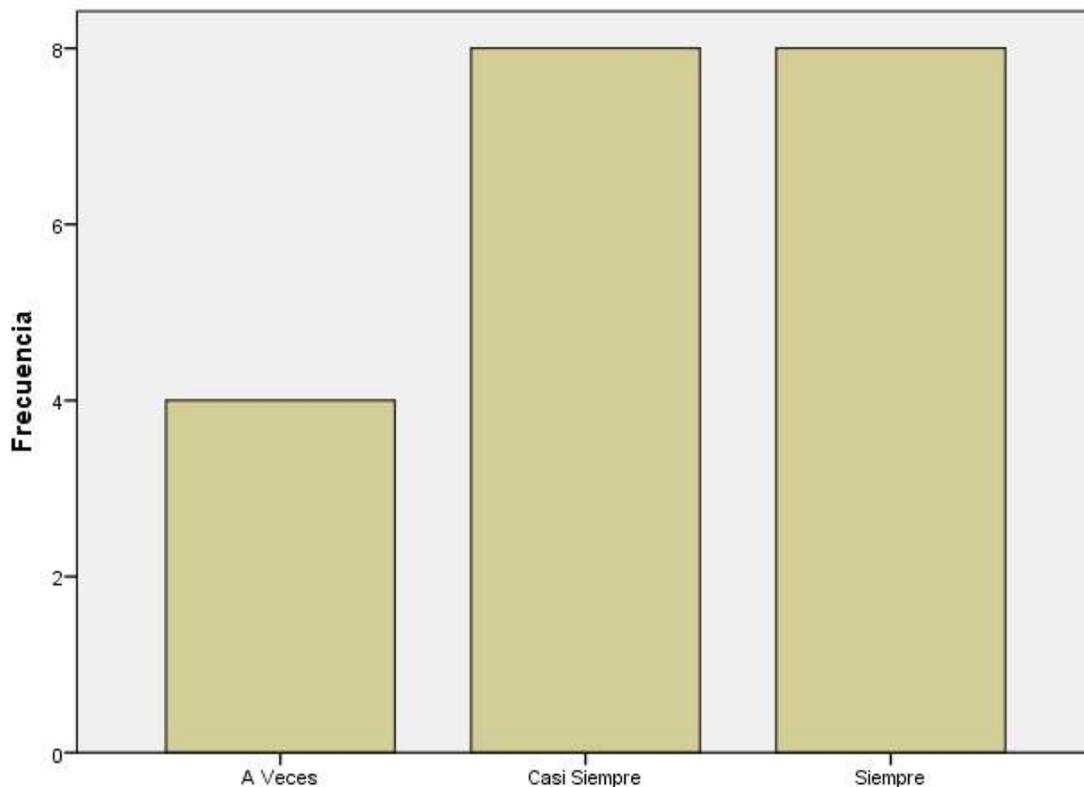


Tabla 9

Los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	3	15,0
Casi Siempre	15	75,0
Siempre	2	10,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 9, se observa que el 10% y el 75% de los trabajadores indican siempre y casi siempre, los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias, y el otro 15% de los trabajadores indican a veces los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.

Figura 9. Los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.

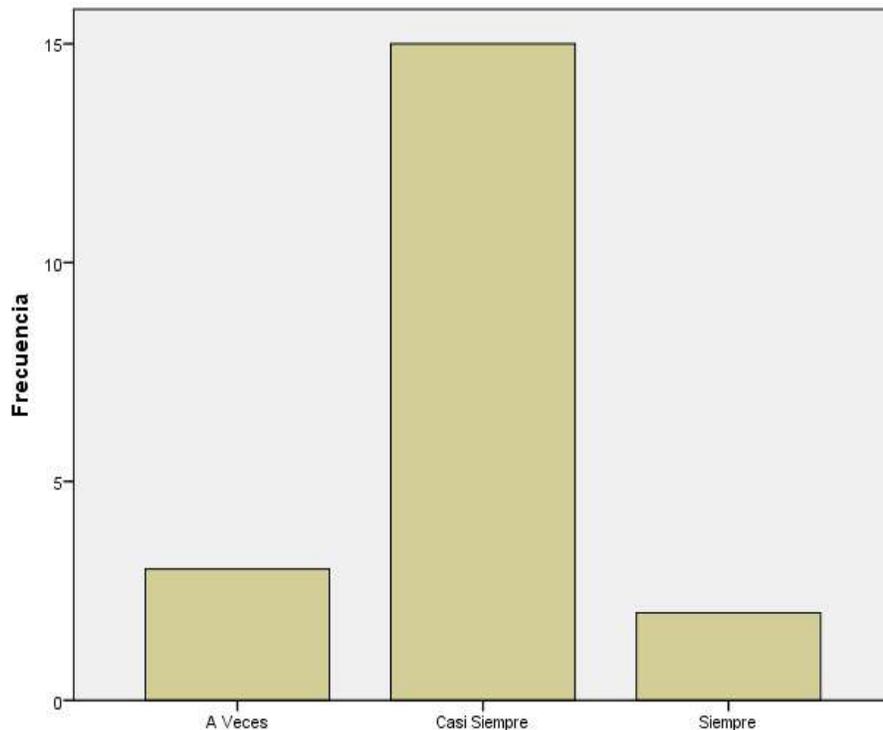


Tabla 10

El sueldo que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	14	70,0
Siempre	6	30,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 10, se observa que el 30% y el 70% de los trabajadores indican siempre y casi siempre, el sueldo que recibe es la apropiada para el trabajo que desempeña.

Figura 10. *El sueldo que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.*

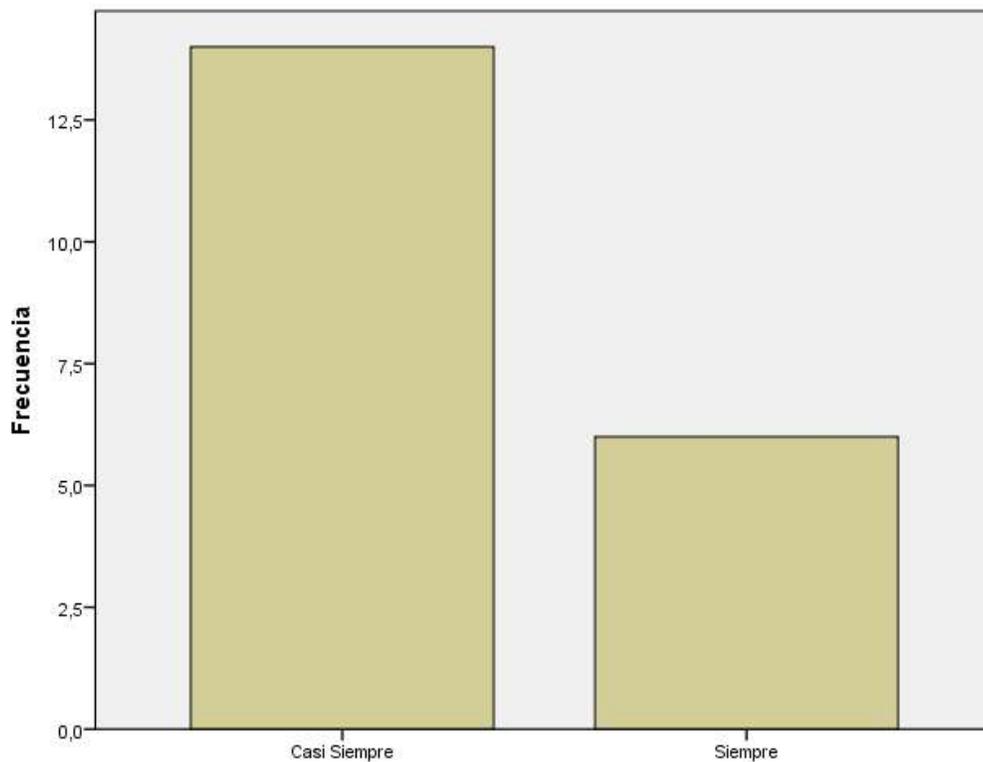


Tabla 11

Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	2	10,0
Casi Siempre	9	45,0
Siempre	9	45,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 11, se observa que el 45% y el 45% de los trabajadores indican siempre y casi siempre, los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales., y el otro 10% de los trabajadores indican que a veces cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.

Figura 11. Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.

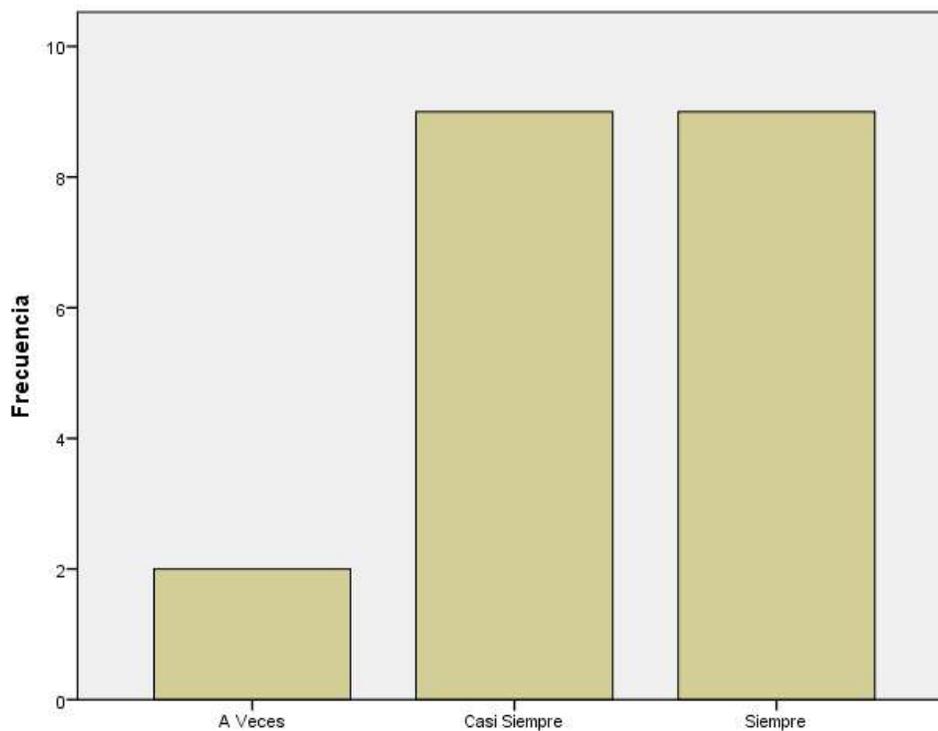


Tabla 12*Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	10	50,0
Siempre	10	50,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 12, se observa que el 50% y el 50% de los trabajadores indican siempre y casi siempre, mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.

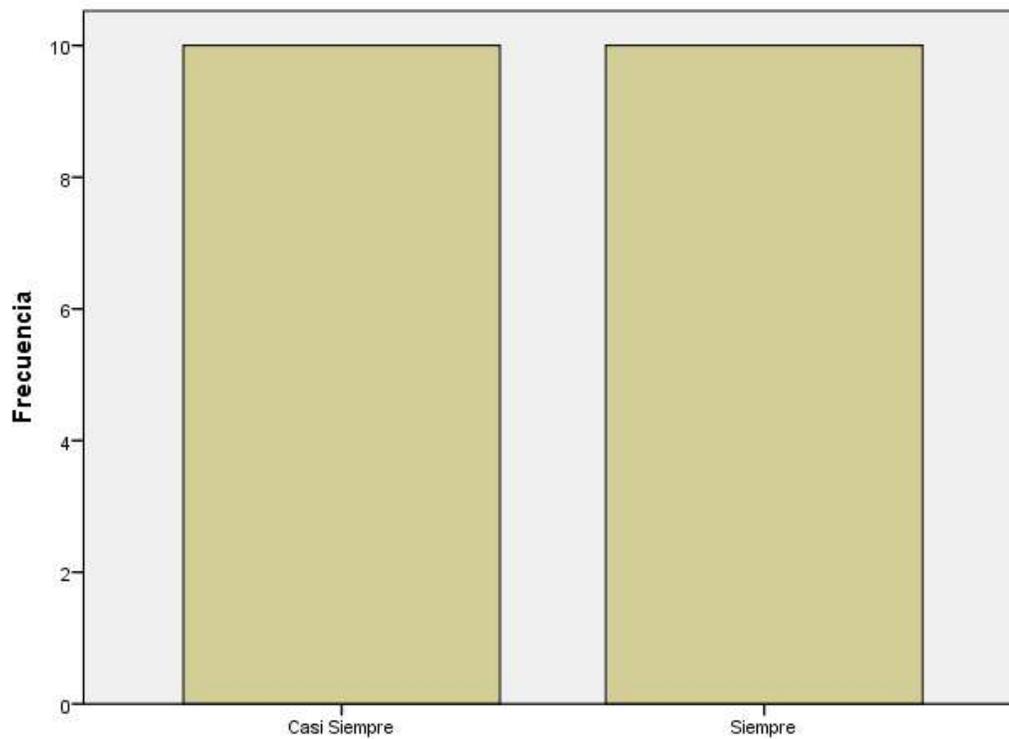
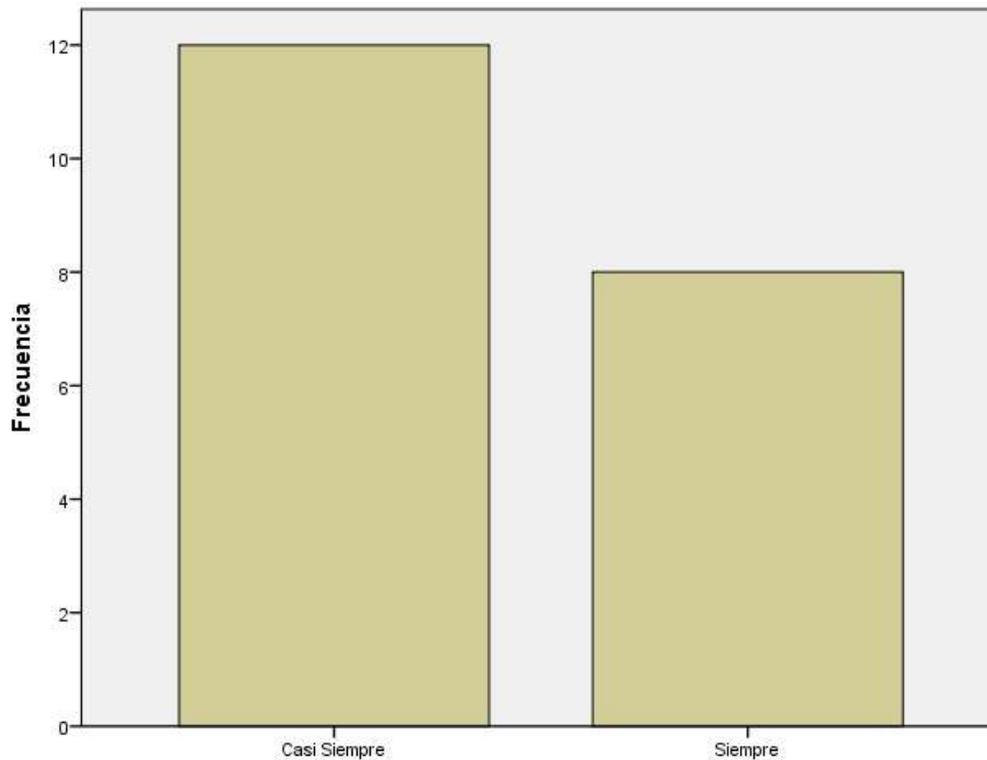
Figura 12. Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo

Tabla 13*La empresa le brinda oportunidades de crecimiento.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	12	60,0
Siempre	8	40,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 13, se observa que el 40% y el 60% de los trabajadores indican siempre y casi siempre, la empresa le brinda oportunidades de crecimiento.

Figura 13. La empresa le brinda oportunidades de crecimiento.

Dimensión Factores Motivacionales

Tabla 14

La delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para tu desenvolvimiento.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	10	50,0
Casi Siempre	10	50,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 14, se observa que el 50% y el 50% de los trabajadores indican siempre y casi siempre, las responsabilidades que delegan sus jefes son las más adecuadas para tu desenvolvimiento.

Figura 14. La delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para tu desenvolvimiento.

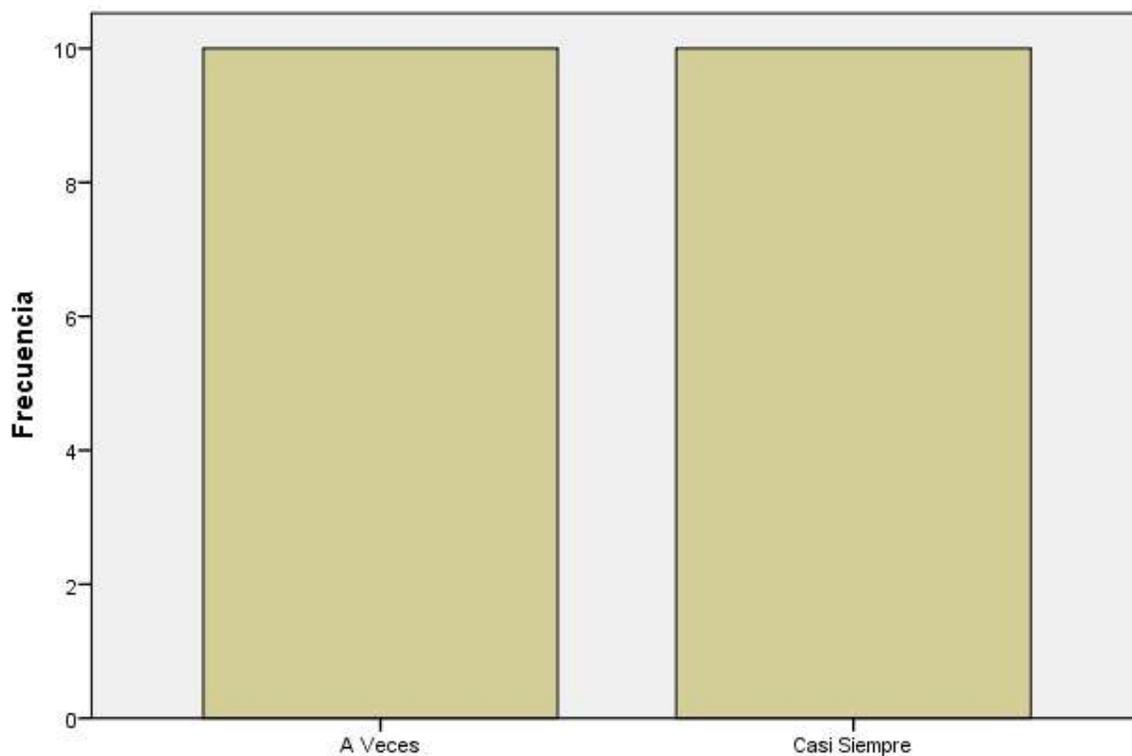


Tabla 15

Tiene usted libertad para tomar decisiones en algunos casos

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	13	65,0
Casi Siempre	7	35,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 15, se observa que el 65% de los trabajadores indican que a veces se tiene la libertad de tomar decisiones en algunos casos y el otro 35% indican que casi siempre tiene la libertad de tomar decisiones.

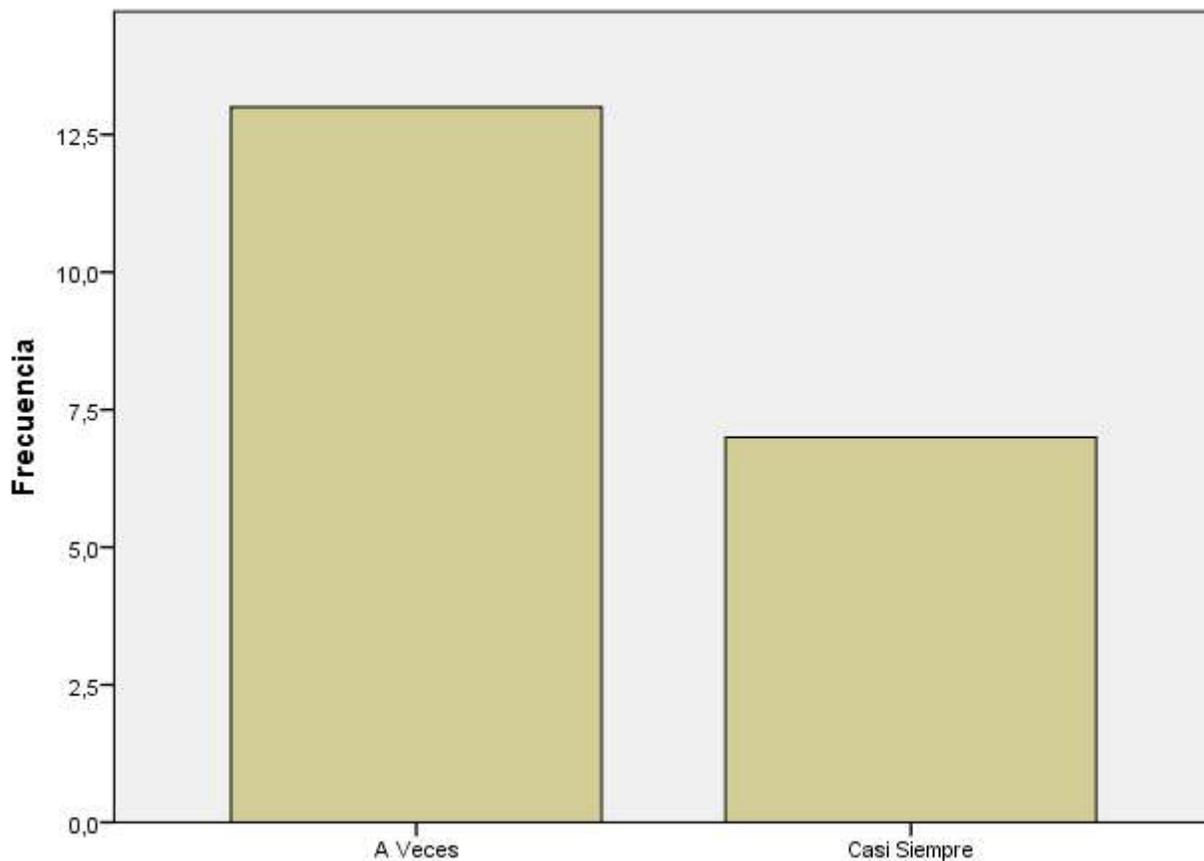
Figura 15. Tiene usted libertad para tomar decisiones en algunos casos

Tabla 16

La empresa te brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	16	80,0
Casi Siempre	4	20,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 16, se observa que el 80% de los trabajadores indican que a veces la empresa brinda posibilidades para ascender a un cargo superior y el otro 20% indica que casi siempre la empresa brinda posibilidades de ascenso.

Figura 16. La empresa te brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.

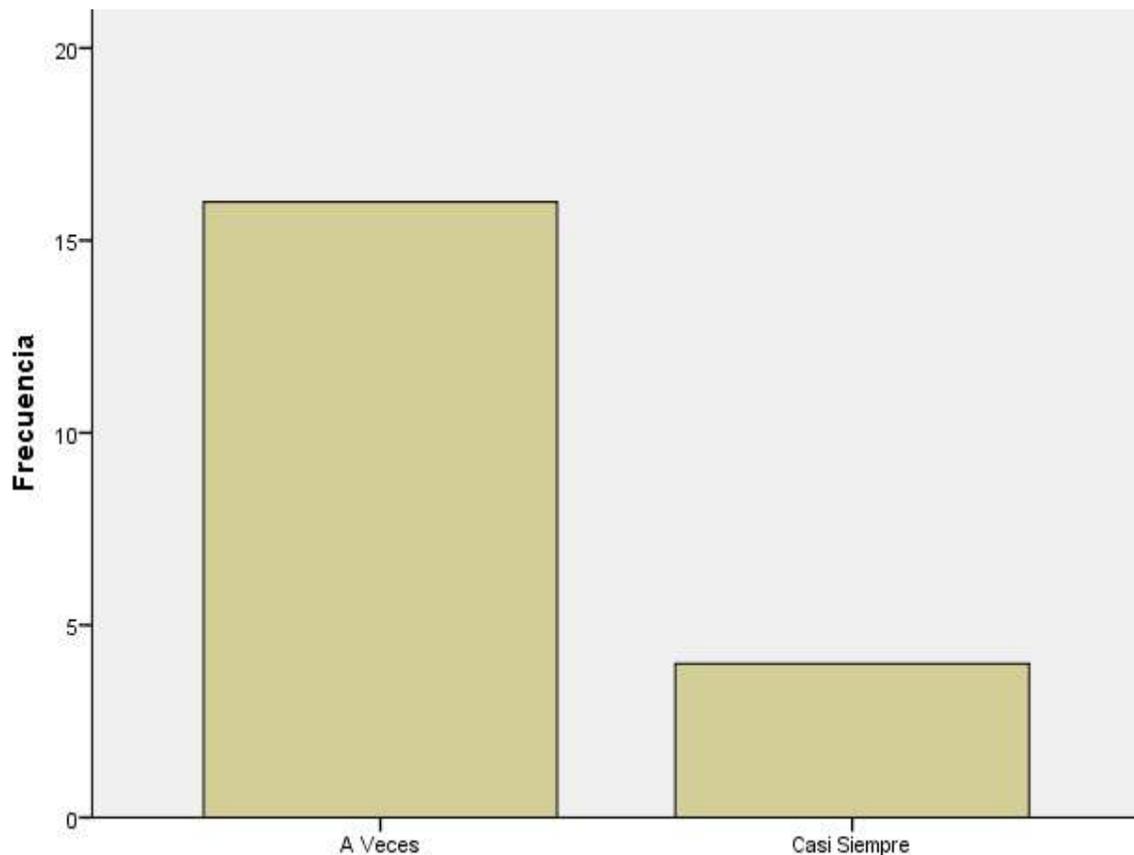


Tabla 17

La empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	12	60,0
Casi Siempre	8	40,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 17, se observa que el 60% de los trabajadores indican que a veces La empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.) y el otro 40% de trabajadores indican que casi siempre la empresa permite el desarrollo de todas sus habilidades.

Figura 17. La empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)

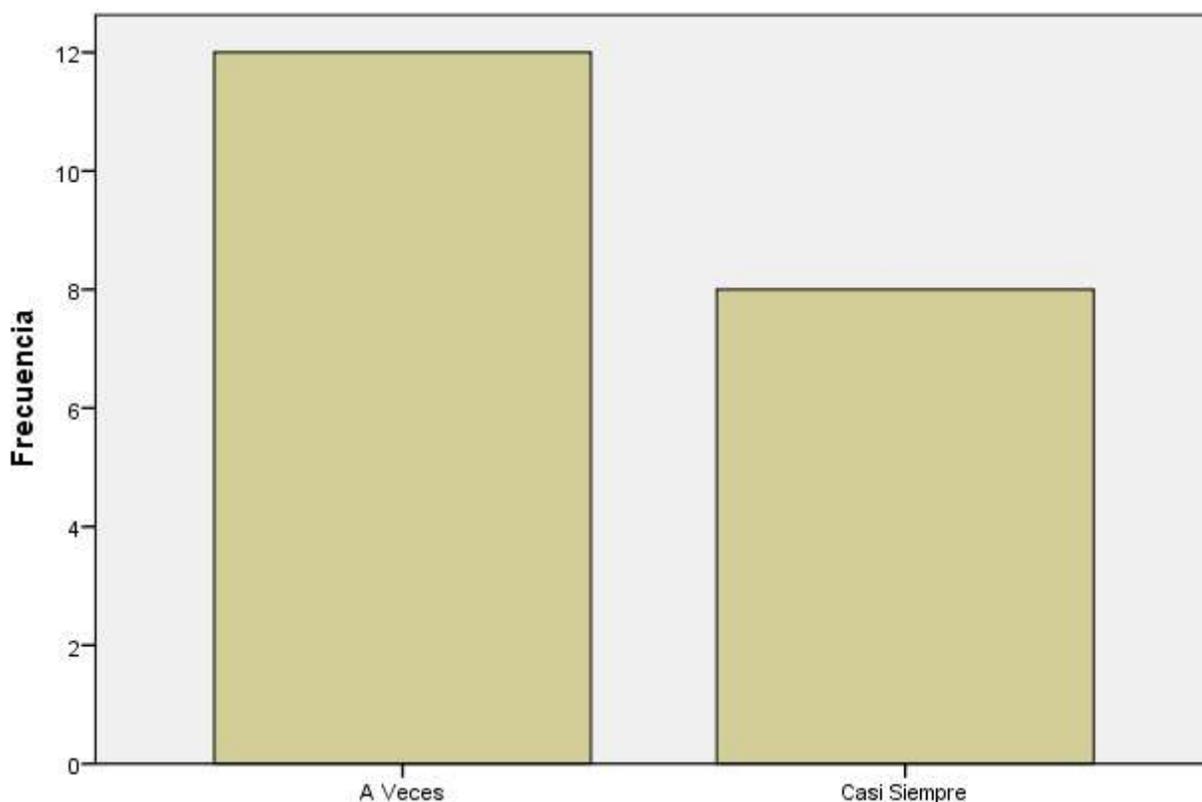


Tabla 18

Al comenzar tus actividades te planteas objetivos logrando el 100% de eficiencia.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	9	45,0
Casi Siempre	11	55,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 18, se observa que el 55% de los trabajadores indican que casi siempre al comenzar las actividades, se plantean los objetivos para poder así lograr el 100% de eficiencia y el 45% de los trabajadores indican que a veces al comenzar las actividades se realizar o plantean los objetivos.

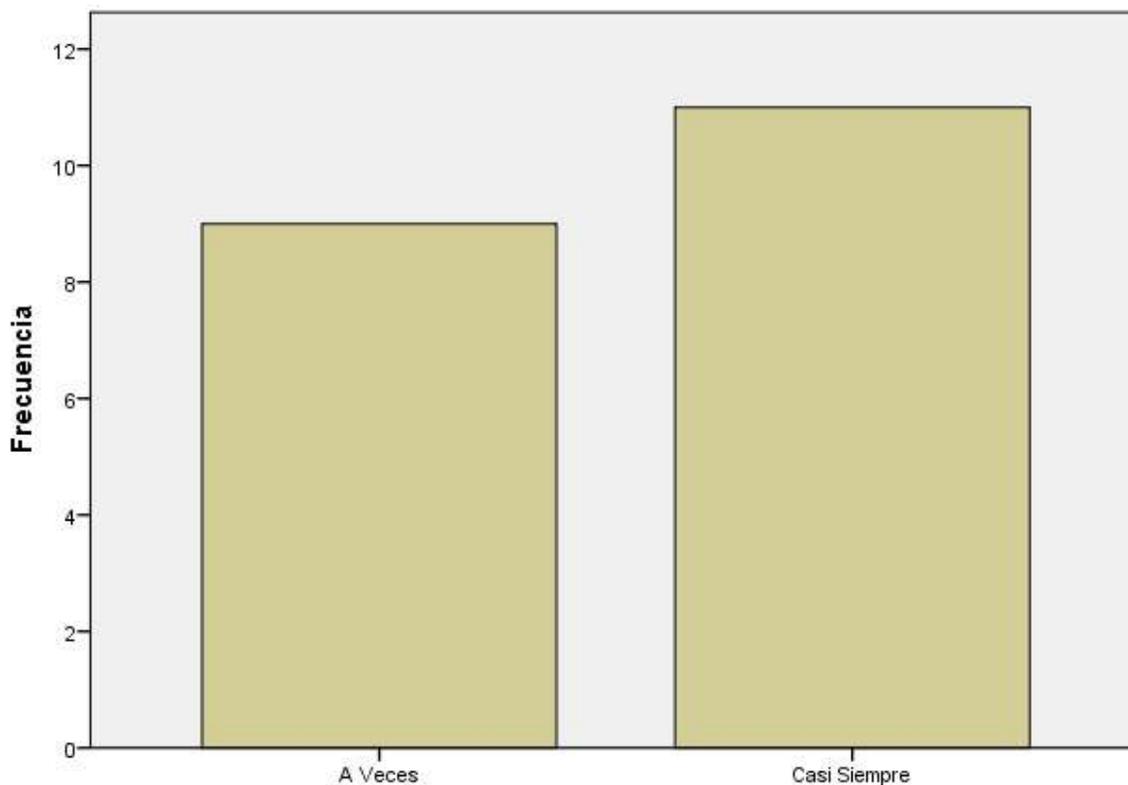
Figura 18. Al comenzar tus actividades te planteas objetivos logrando el 100% de eficiencia.

Tabla 19

Tus jefes hacen más fácil la ejecución de tus actividades mediante la simplificación de puesto de acuerdo a las áreas de producción.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	11	55,0
Casi Siempre	9	45,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 19, se observa que el 55% de los trabajadores indican que a veces los jefes hacen más fácil la ejecución de las actividades mediante la simplificación de puesto de acuerdo a las áreas de producción. y el otro 45% indican que casi siempre los jefes ejecutan la simplificación de puestos en las área de producción.

Figura 19. Tus jefes hacen más fácil la ejecución de tus actividades mediante la simplificación de puesto de acuerdo a las áreas de producción.

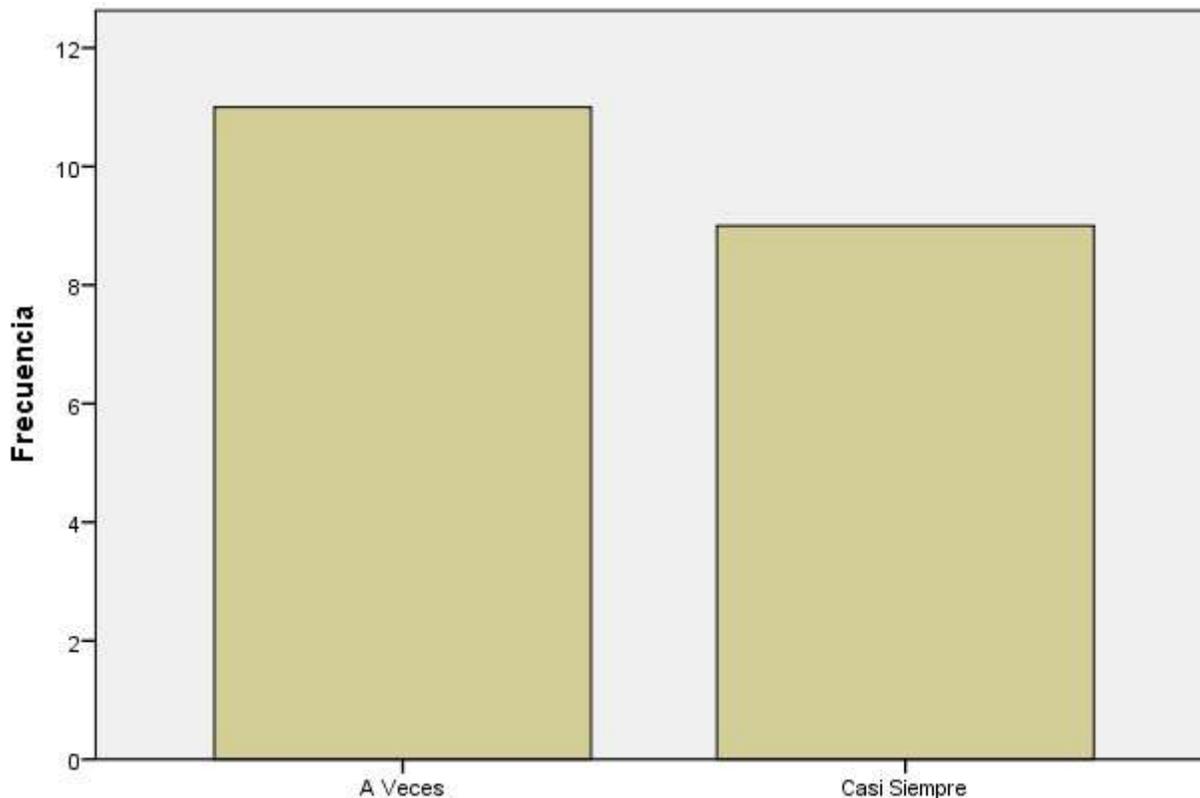


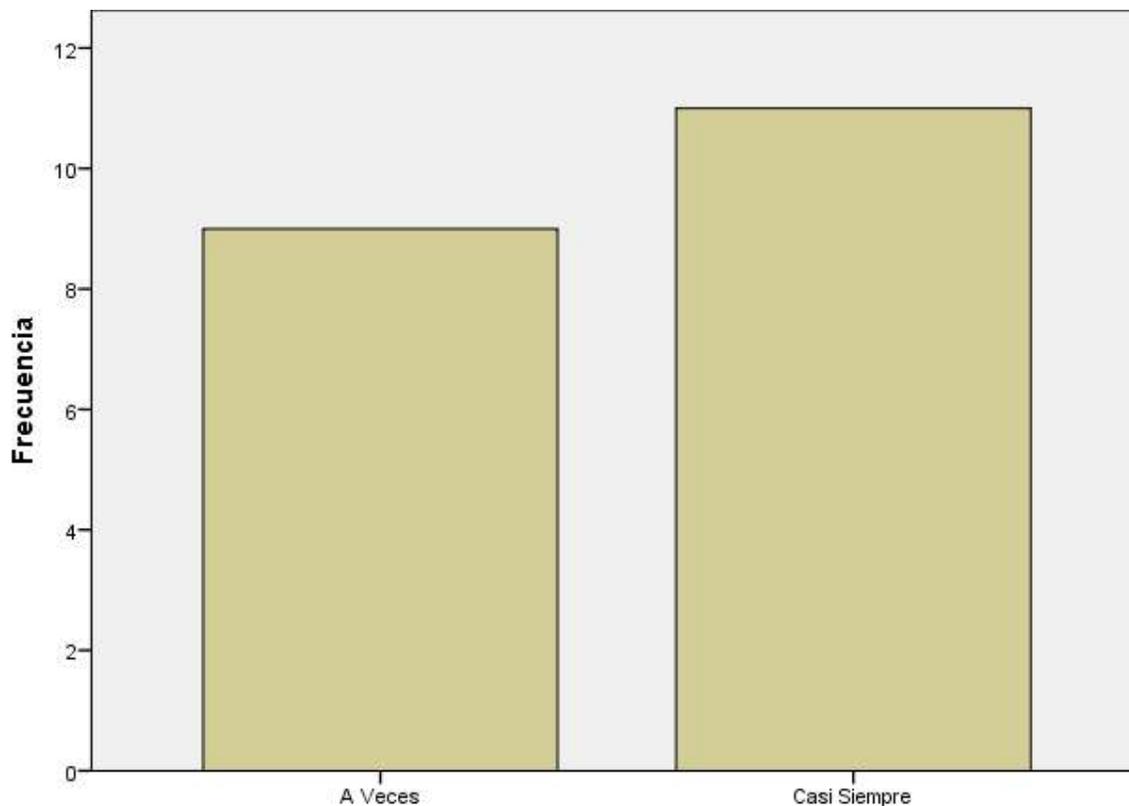
Tabla 20

Recibe usted capacitaciones para el enriquecimiento del puesto.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	9	45,0
Casi Siempre	11	55,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 20, se observa que el 55% de los trabajadores indican que casi siempre se recibe capacitaciones para el enriquecimiento del puesto y el otro 45% de los trabajadores indican que a veces se recibe las capacitaciones.

Figura 20. Recibe usted capacitaciones para el enriquecimiento del puesto.

Dimensión de Eficiencia

Tabla 21

En el proceso de producción tiene los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Nunca	1	5,0
A Veces	8	40,0
Casi Siempre	8	40,0
Siempre	3	15,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 21, se observa que el 40% de los trabajadores indican que casi siempre el proceso de producción tiene los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos, el 40% de los trabajadores indican que a veces, el 15% de los trabajadores indican siempre y el otro 5% de los trabajadores indican que casi nunca en el proceso de producción se tiene los cuidados para evitar el desperdicio de los insumos.

Figura 21. En el proceso de producción tiene los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos.

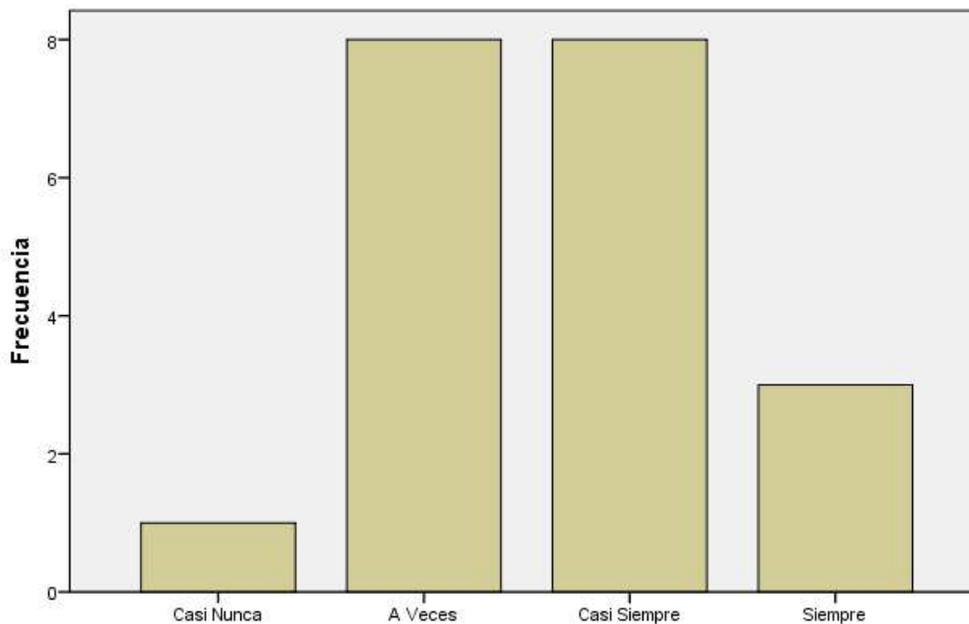


Tabla 22

Compartes tus conocimientos laborales adquiridos con tus compañeros en tu centro de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	15	75,0
Casi Siempre	5	25,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 22, se observa que el 75% de los trabajadores indican que a veces comparten sus conocimientos laborales adquiridos con sus compañeros y el 25% de los trabajadores indican que casi siempre comparten sus conocimientos con sus compañeros.

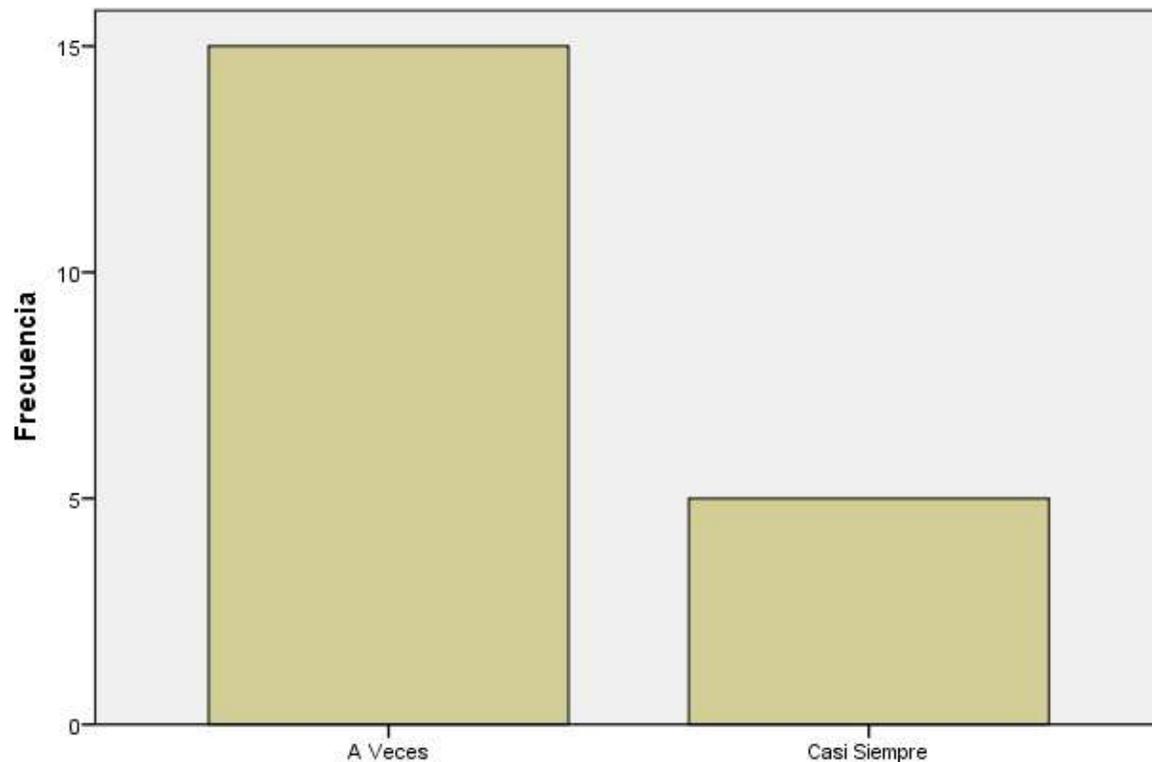
Figura 22. Compartes tus conocimientos laborales adquiridos con tus compañeros en tu centro de trabajo.

Tabla 23

El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	7	35,0
Casi Siempre	13	65,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 23, se observa que el 65% de los trabajadores indican que casi siempre el ambiente donde laboran es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de las actividades y el 35% de los trabajadores indican que a veces el ambiente es el adecuado.

Figura 23. El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades.

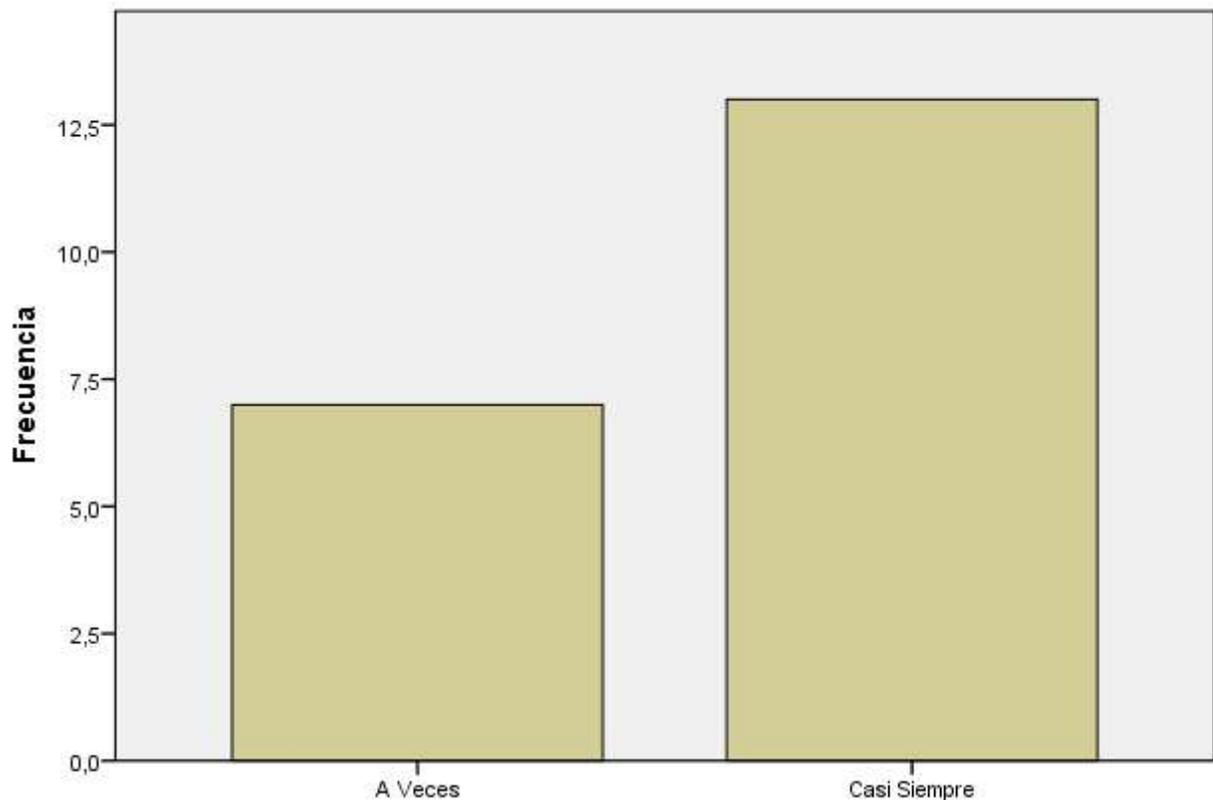


Tabla 24

Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	14	70,0
Casi Siempre	6	30,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 24, se observa que el 70% de los trabajadores indican que a veces se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas y el 30% de los trabajadores indican que casi siempre son proactivos y dinámicos en el momento de ejecutar sus tareas.

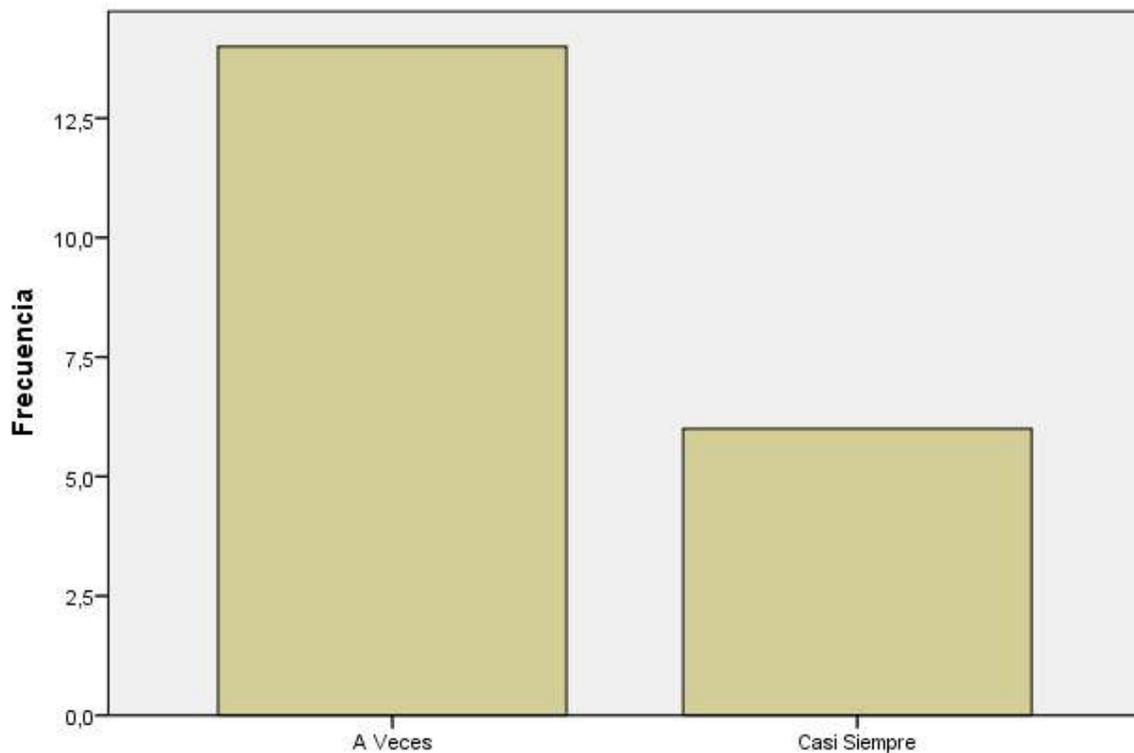
Figura 24. Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.

Tabla 25

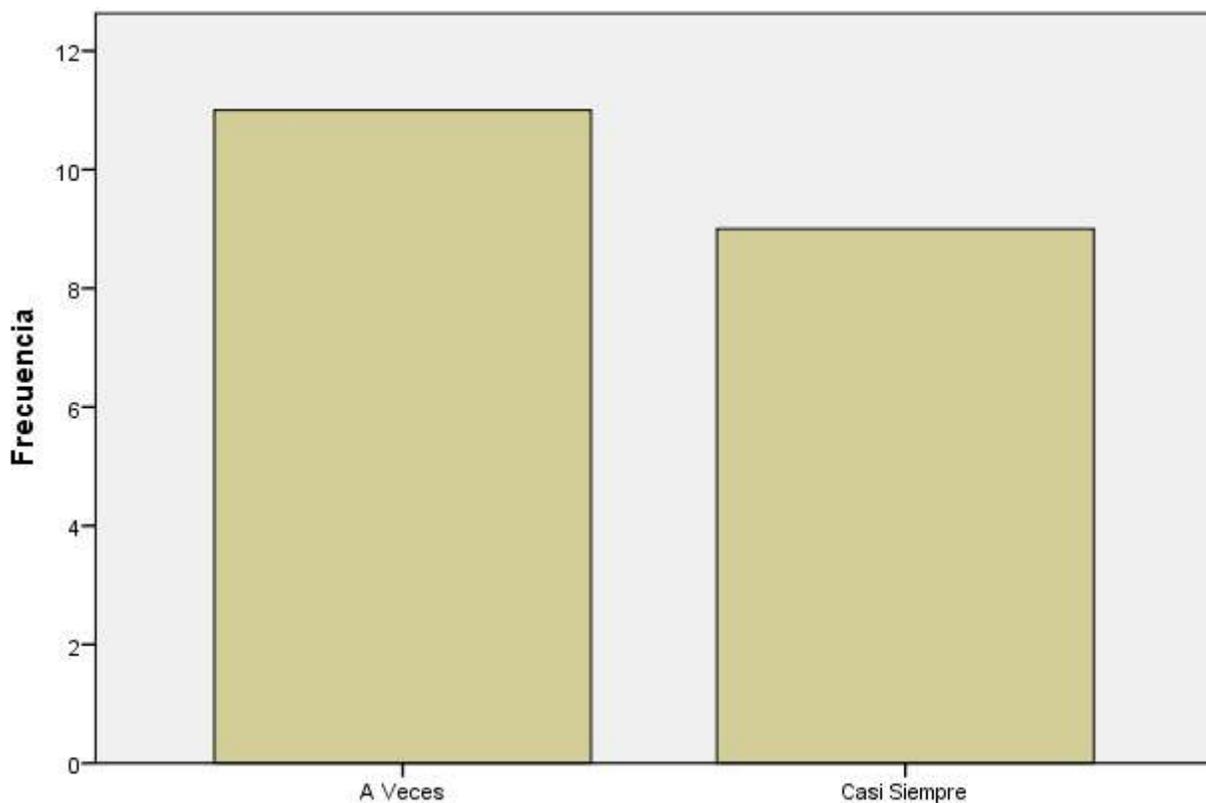
Tus jefes te asignan la distribución de tareas de acuerdo a las experiencias y conocimientos que poseen los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	11	55,0
Casi Siempre	9	45,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 25, se observa que el 55% de los trabajadores indican que a veces los jefes asignan la distribución de tareas de acuerdo a las experiencias y conocimientos que poseen los colaboradores y el 45% de los trabajadores indican que casi siempre los jefes asignan las tareas de acuerdo a la experiencia y conocimiento de cada colaborador.

Figura 25. *Tus jefes te asignan la distribución de tareas de acuerdo a las experiencias y conocimientos que poseen los colaboradores*



Dimensión de Eficacia

Tabla 26

Los equipos con las que cuenta la empresa les permite ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	12	60,0
Casi Siempre	8	40,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 26, se observa que el 60% de los trabajadores indican que a veces los equipos con que cuenta la empresa les permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible y el 40% de los trabajadores indican que casi siempre los equipos con que cuenta la empresa les permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.

Figura 26. Los equipos con las que cuenta la empresa les permite ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.

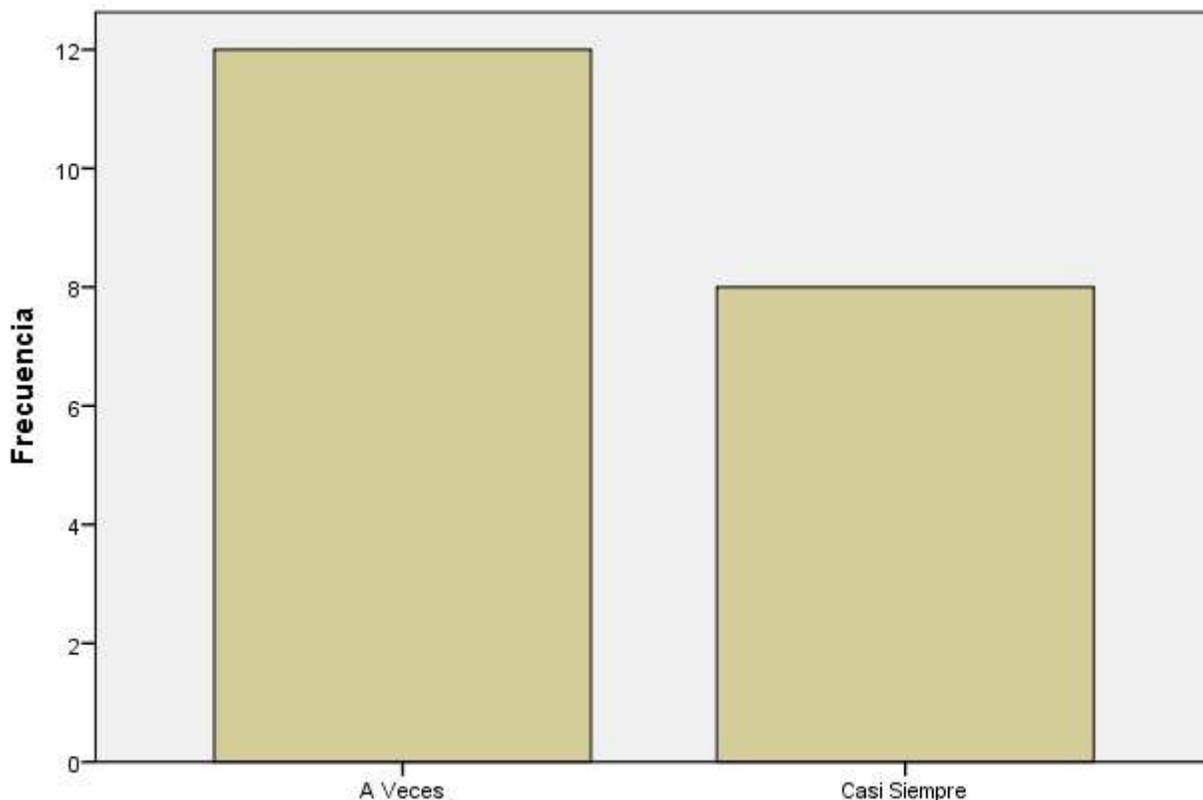


Tabla 27

Las maquinarias y herramientas con la que trabaja te permiten entregar el 100% de eficiencia logrando así los objetivos trazados.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	8	40,0
Casi Siempre	12	60,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 27, se observa que el 60% de los trabajadores indican que casi siempre, las maquinarias y herramientas con la que se trabaja permiten entregar el 100% de eficiencia logrando así los objetivos trazado y el otro 40% de trabajadores indican que a veces la maquinaria y herramientas con que se trabajan permiten entregar el 100% de eficiencia.

Figura 27. Las maquinarias y herramientas con la que trabaja te permiten entregar el 100% de eficiencia logrando así los objetivos trazados.

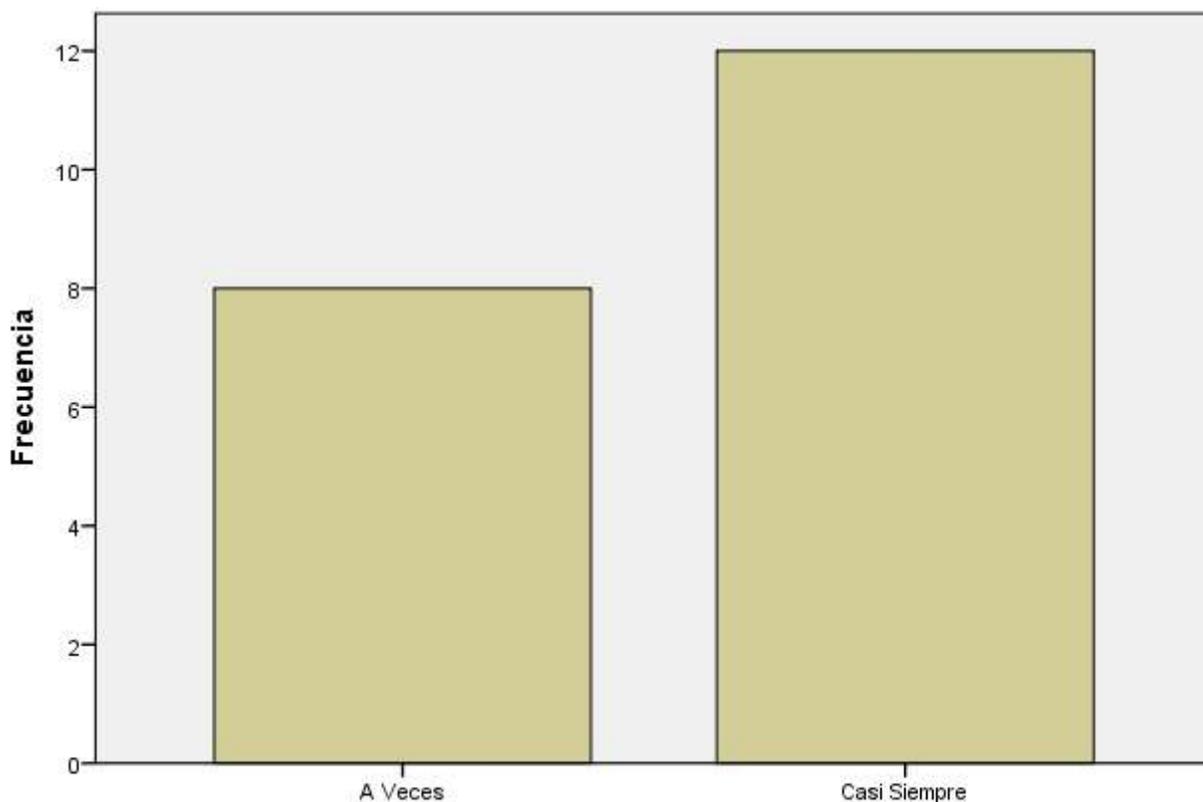


Tabla 28

La empresa te brinda estrategias necesarias para contar con las capacidades adecuadas para el puesto.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	10	50,0
Casi Siempre	10	50,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 28, se observa que el 50% de los trabajadores indican que casi siempre la empresa brinda estrategias necesarias para contar con las capacidades adecuadas para el puesto y el otro 50% de trabajadores que a veces la empresa brinda estrategias.

Figura 28. La empresa te brinda estrategias necesarias para contar con las capacidades adecuadas para el puesto.

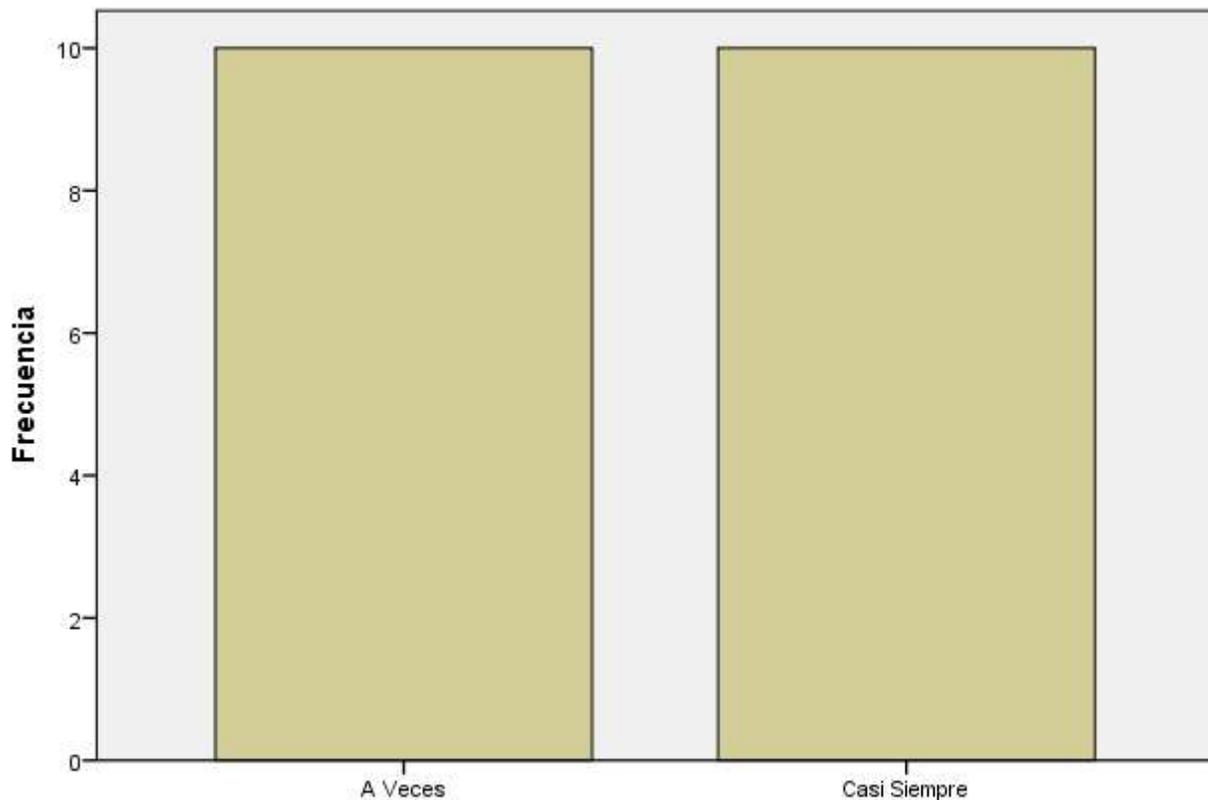


Tabla 29

Al finalizar la producción cumple oportunamente con la entrega de los productos.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	11	55,0
Casi Siempre	8	40,0
Siempre	1	5,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 29, se observa que el 40% y 5% de los trabajadores indican que casi siempre y siempre al finalizar la producción se cumple oportunamente con la entrega de los productos y el 55% de los trabajadores indican que a veces al finalizar la producción se cumple oportunamente con la entrega de los productos.

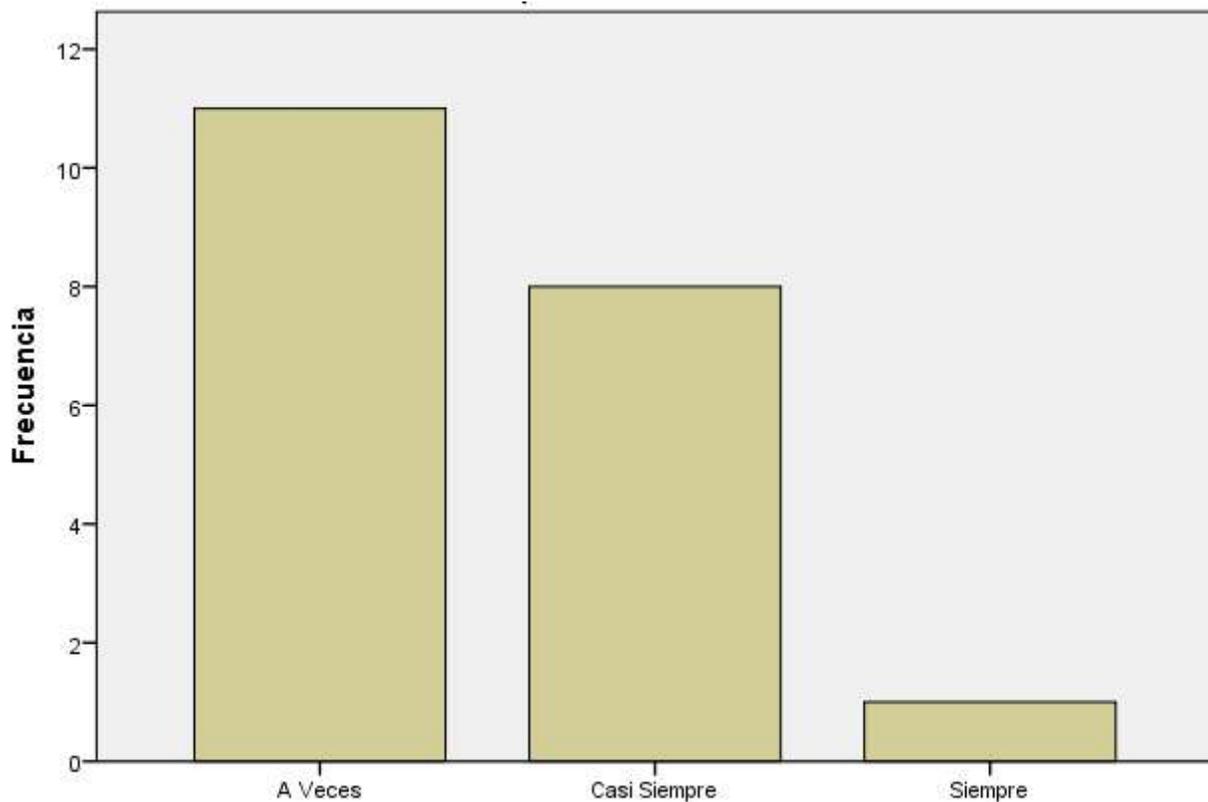
Figura 29. Al finalizar la producción cumple oportunamente con la entrega de los productos.

Tabla 30

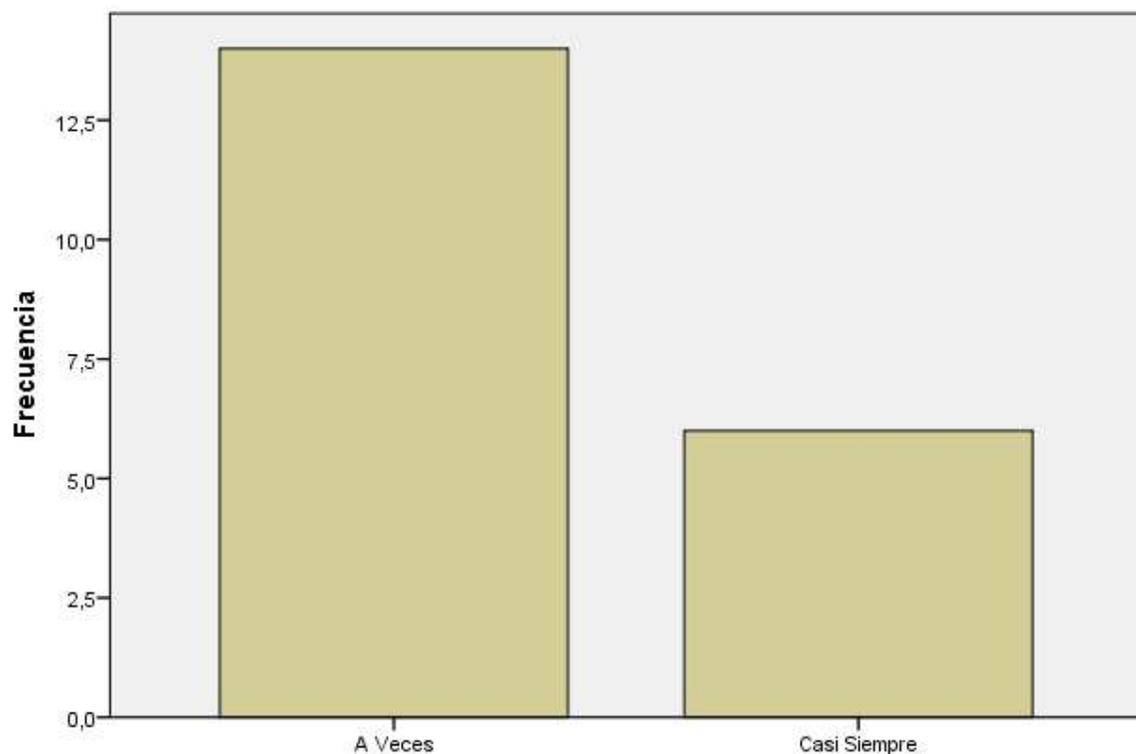
Cuando realizas tus actividades diarias le das mayor importancia al cumplimiento de tus metas fijadas.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	14	70,0
Casi Siempre	6	30,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 30, se observa que el 70% de los trabajadores indican que a veces cuando se realiza las actividades diarias se le da mayor importancia al cumplimiento de las metas fijadas y el otro 30% de trabajadores indican que casi siempre cuando realizan las actividades diarias le dan mayor importancia al cumplimiento de metas fijadas.

Figura 30. Cuando realizas tus actividades diarias le das mayor importancia al cumplimiento de tus metas fijadas.



Dimensión de Efectividad

Tabla 31

El esfuerzo y desempeño del trabajo realizado ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	11	55,0
Casi Siempre	9	45,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 31, se observa que el 55% de los trabajadores indican que a veces el esfuerzo y desempeño del trabajo realizado ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa y el 45% de los trabajadores indican que casi siempre el esfuerzo y desempeño de lo que realizan ayudan alcanzar los objetivos de la empresa.

Figura 31. El esfuerzo y desempeño del trabajo realizado ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa.

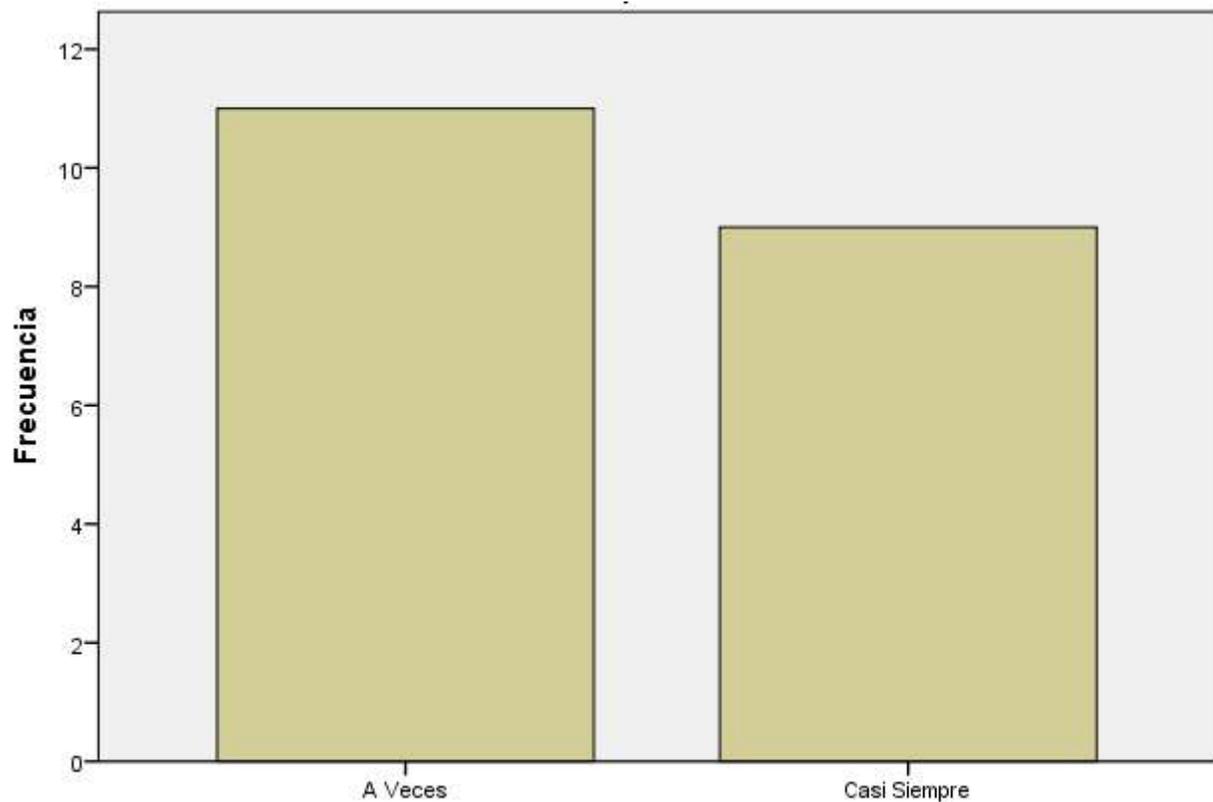


Tabla 32

Recibes capacitaciones en tu área trabajo para contribuir al aumento de la producción.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Nunca	2	10,0
A Veces	9	45,0
Casi Siempre	8	40,0
Siempre	1	5,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 32, se observa que el 45% de los trabajadores indican que a veces se recibe capacitaciones en su área de trabajo para contribuir al aumento de la producción, el 40 % y el 5% de los trabajadores indican que casi siempre y siempre se realizan capacitación en su área de trabajo para contribuir con el aumento de la producción y el otro 5% de trabajadores indican que casi nunca reciben capacitaciones en su área.

Figura 32. Recibes capacitaciones en tu área trabajo para contribuir al aumento de la producción

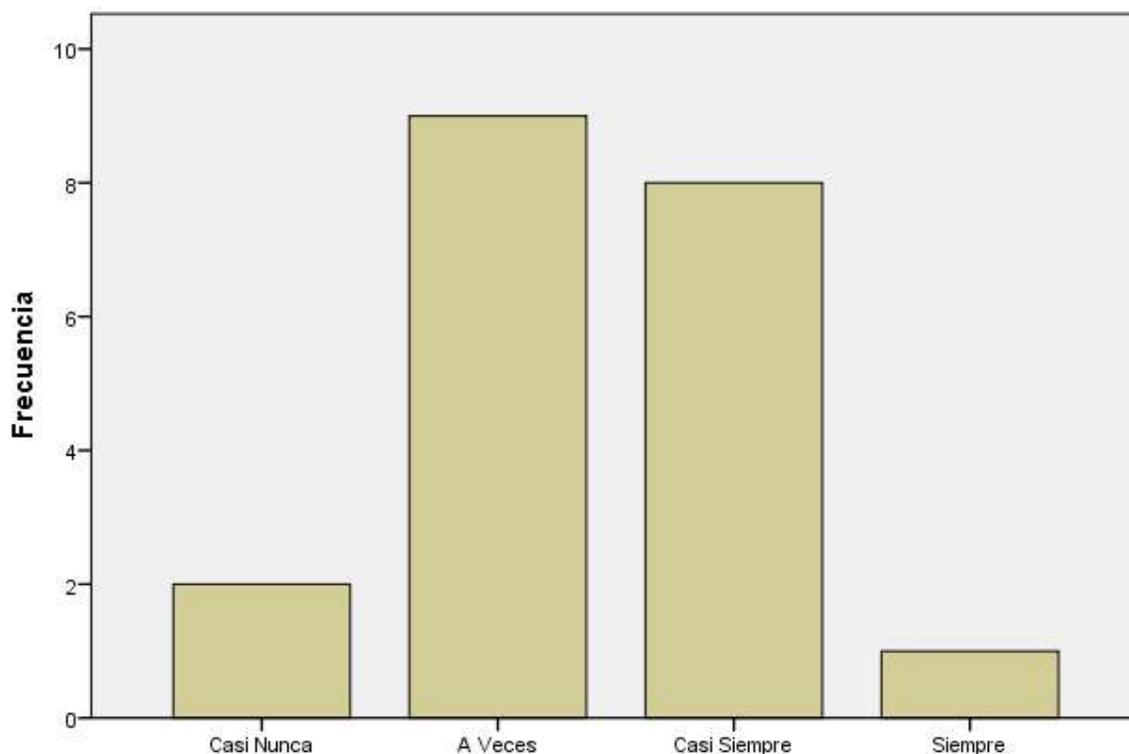


Tabla 33

La empresa cumple con la entrega de los productos en el tiempo en que se le solicitan los pedidos.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	14	70,0
Casi Siempre	6	30,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 33, se observa que el 70% de los trabajadores indican que a veces la empresa cumple con la entrega de los productos en el tiempo en que se le solicitan los pedidos y el otro 30% de los trabajadores indican que casi siempre la empresa cumple con la entrega a tiempo de los pedidos.

Figura 33. La empresa cumple con la entrega de los productos en el tiempo en que se le solicitan los pedidos.

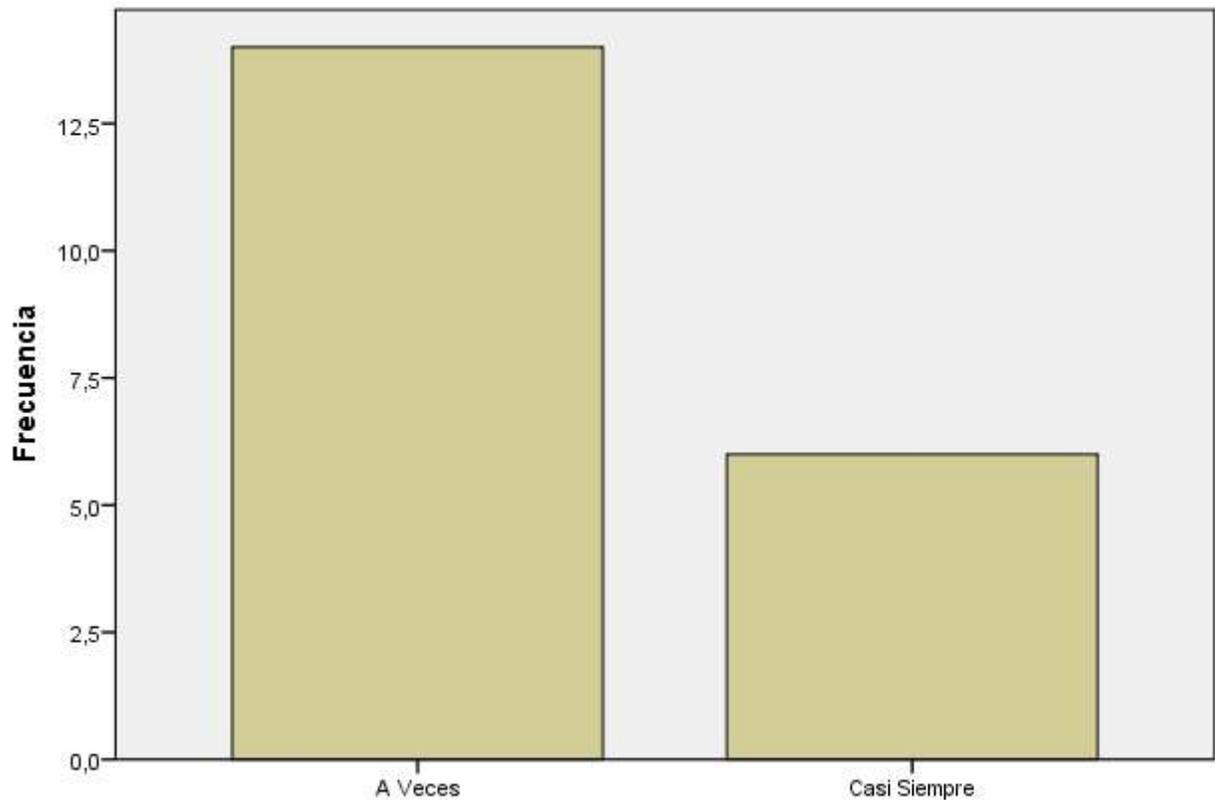


Tabla 34

Cuando tus supervisores no se encuentran dentro de la empresa te permiten asumir responsabilidades.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	12	60,0
Casi Siempre	8	40,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios publicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 34, se observa que el 60% de los trabajadores indican que a veces cuando los supervisores no se encuentran dentro de la empresa se les permiten asumir responsabilidades y el otro 40% de trabajadores indican que casi siempre, cuando no se encuentran los supervisores les permitir asumir responsabilidad.

Figura 34. Cuando tus supervisores no se encuentran dentro de la empresa te permiten asumir responsabilidades.

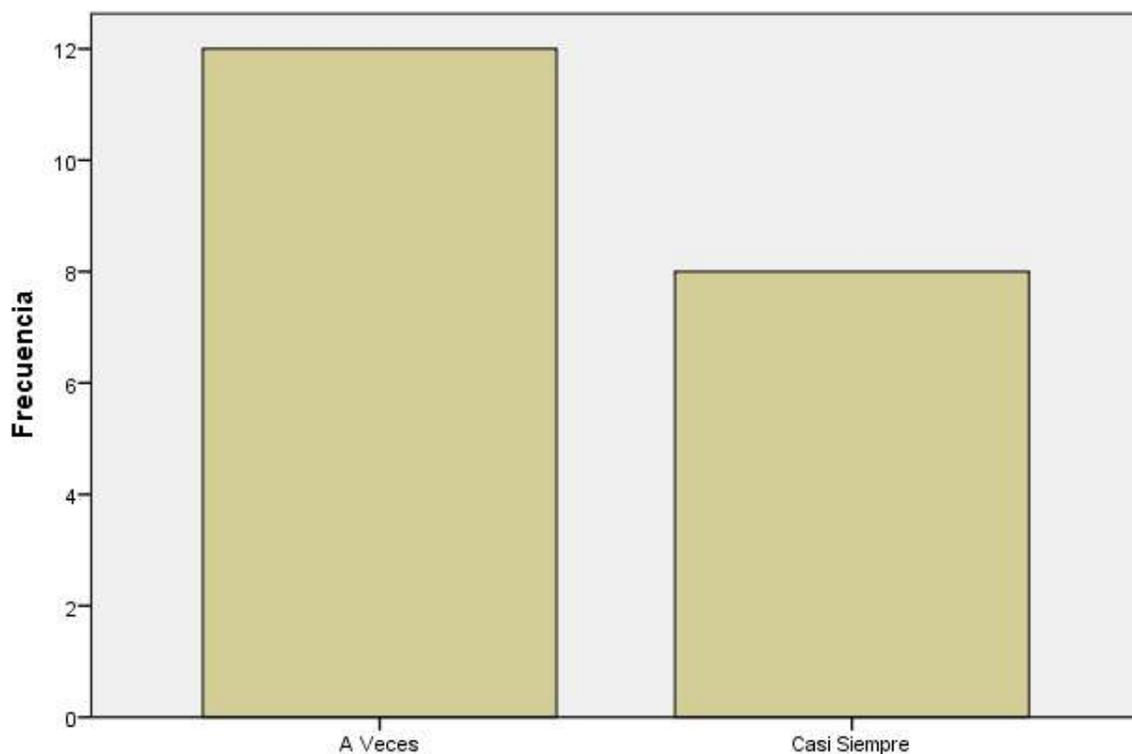


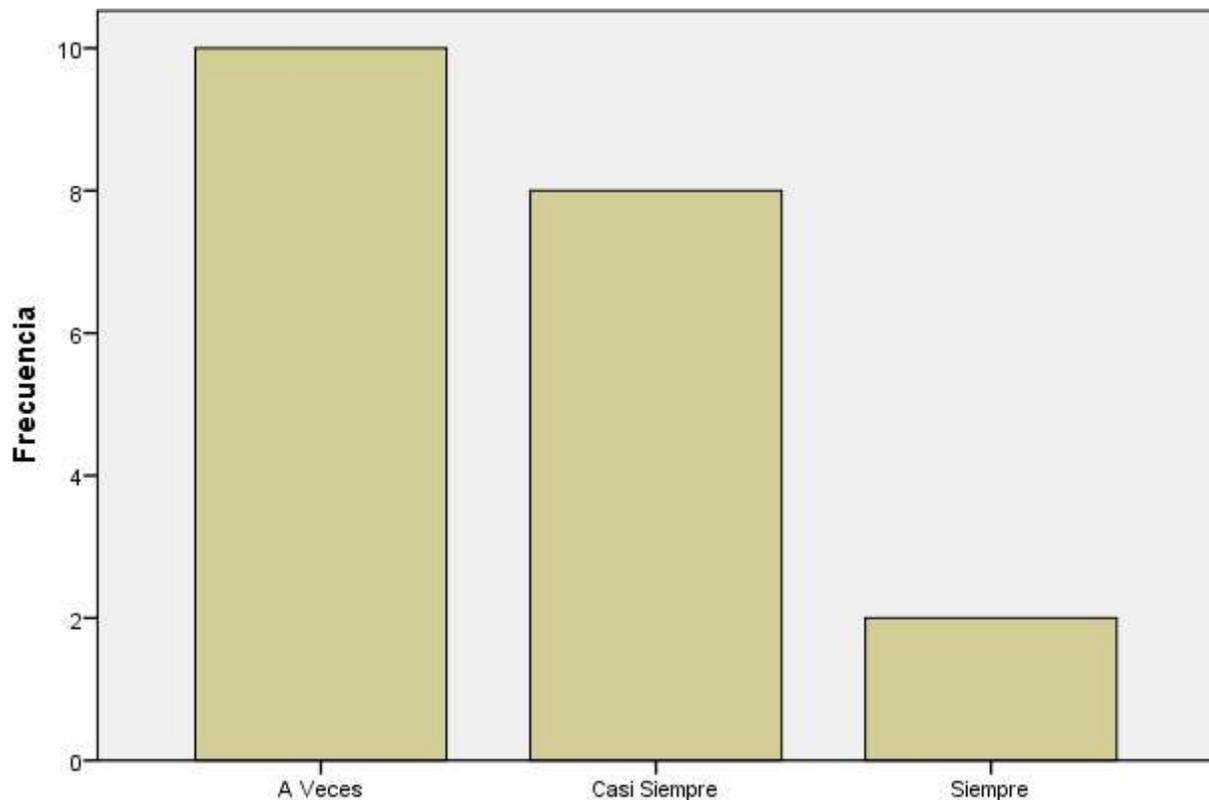
Tabla 35

Posee las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje
A Veces	10	50,0
Casi Siempre	8	40,0
Siempre	2	10,0
Total	20	100,0

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Área de servicios públicos de la Municipalidad del centro poblado de Humaya en el distrito de Huaura-2019.

En la tabla 32, se observa que el 50 % de los trabajadores indican que siempre y casi siempre, poseen las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo y el otro 50% de trabajadores indican que a veces poseen las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo.

Figura 35. Posee las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo.

4.2 Contrastación de hipótesis

HIPOTESIS GENERAL

H₀: La motivación no se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

H_a: La motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

Tabla 36

Correlaciones entre Productividad y Motivación

		Productividad	Motivación
Productividad	Correlación de Pearson	1	-,522*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	20	20
Motivación	Correlación de Pearson	-,522*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación

En la tabla 36 se observa que: Si $p \leq 0,05$ entonces rechazo H₀.

El valor encontrado de -0,552, que corresponde a la correlación de Pearson, nos indica que existe una correlación significativa entre las dos variables en estudio.

Se encontró un valor del Sig. Igual 0,018, lo cual es menor que 0,05, por lo tanto se rechazamos la hipótesis nula y damos por aceptado la hipótesis alterna.

Por lo tanto, La motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: Los factores higiénicos no se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

H_a: Los factores higiénicos se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

Tabla 37

Correlaciones entre Factores Higienicos y Productividad

		Factores Higienicos	
		Factores Higienicos	Productividad
Factores Higienicos	Correlación de Pearson	1	-,464*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	20	20
Productividad	Correlación de Pearson	-,464*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación

En la tabla 37 se observa que: Si $p \leq 0,05$ entonces rechazo H₀.

El valor encontrado de -0,464, que corresponde a la correlación de Pearson, nos indica que existe una correlación significativa entre las dos variables en estudio.

Se encontró un valor del Sig. Igual 0,039, lo que nos da entender cuando aplicamos el análisis de p - valor, resulta que 0,039, es menor que 0,05, lo cual rechazamos la hipótesis nula y damos por aceptado la hipótesis alterna.

Por lo tanto, Los factores higiénicos se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: Los factores motivacionales no se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

H_a: Los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

Tabla 38

Correlaciones entre Factores Motivacionales y Productividad

		Factores	
		Motivacionales	Productividad
Factores Motivacionales	Correlación de Pearson	1	-,575**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	20	20
Productividad	Correlación de Pearson	-,575**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la tabla 36 se observa que: Si $p \leq 0,05$ entonces rechazo H_0 .

El valor encontrado de $-0,575$, que corresponde a la correlación de Pearson, nos indica que existe una correlación significativa entre las dos variables en estudio.

Se encontró un valor del Sig. Igual $0,008$, lo cual es menor que $0,05$, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y damos por aceptado la hipótesis alterna.

Por lo tanto, los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Se hizo una comparación con resultados de otras investigaciones similares, y recalcando los aspectos de coincidencia o desacuerdo con los antecedentes y sus fuentes teóricas mencionadas en esta investigación a continuación podemos apreciar:

- ❖ Se obtuvieron los resultados $-0,552$, que es el valor encontrado la cual corresponde a la correlación de Pearson, y nos indica que existe una **correlación significativa** entre las dos variables en estudio; la cual nos indica que se establece la relación positiva entre la motivación y la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

- ❖ Este resultado guarda relación con lo expresado por (Ochoa, 2014) en su investigación titulada “Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Agua de Xelaju EMAX)”, se concluyó que es necesario motivar al personal con algún tipo de incentivos no necesariamente con remuneraciones económicas, en la propuesta se plantea una serie de ejercicios prácticos para aumentar la motivación en todos los colaboradores, trabajando en equipo, trabajando bajo presión y con medición de tiempo, pero alimentando la motivación de cada uno de los participantes en los ejercicios.

Lo cual nos indica que La motivación se encuentra relacionada directamente con la productividad de las personas dentro de alguna institución o empresa, y la cual no necesariamente debe ser retribuida de manera de recompensas físicas, sino que también se puede dar de manera simbólica, como a través de un reconocimiento público.

- ❖ Por otro lado, (Montenegro V., 2015) en su tesis titulada Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios en la Caja Rural de Ahorro y Crédito S.A. Mi Caja Cajamarca, Cajamarca – 2015 publicada por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo para obtener el título de Licenciado en Administración acota lo siguiente: Como resumen tuvo el propósito central de

analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el Departamento de negocios en la Caja Rural de Ahorro y Crédito S.A. “Mi Caja Cajamarca”. Llegó a la conclusión de que la motivación laboral y la productividad laboral desde la perspectiva humana, son pilares fundamentales para mejorar el desempeño y la productividad en la empresa. Cualquier variación en éstas, afecta el rendimiento y su rentabilidad.

Dicha investigación también afirma la importancia de una buena motivación en el proceso del trabajo, y no sólo eso, sino que advierte que no tomar en cuenta estas variables la empresa o institución puede llegar a afectar su rendimiento y rentabilidad de la misma, con lo cual llevaría a la quiebra física y moral del lugar de trabajo.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La motivación se ha convertido en un factor muy importante en las instituciones públicas y privadas, ya que es el punto de inicio para un buen desempeño de funciones por parte de los trabajadores y a su vez esto logre generar una buena productividad laboral, Es por este motivo, por el cual se realizó el trabajo de investigación, con el fin de poder determinar el nivel de significancia relacional de la Variable 1 (Motivación) y la Variable 2 (Productividad), debido a que a pesar de contar con datos e investigaciones que los relacionan, las empresas e instituciones aún no logran adaptar este proceso de cambio, lo cual genera muchas dificultades en el desarrollo de las tareas y personal desmotivado y sin ganas de cumplir con los objetivos organizacionales.

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- En la tabla 36 se observa que la significancia asintótica (**0.018**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.
- En la tabla 37 se observa que la significancia asintótica (**0.039**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, Los factores higiénicos se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.
- En la tabla 38 se observa que la significancia asintótica (**0.008**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, Los factores motivacionales se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.

6.2 Recomendaciones

- Es necesario conocer y analizar a profundidad sobre la motivación y la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura y tomarlo en cuenta a nivel institucional, ya que un personal motivado, va lograr que la productividad sea mejor, al darle el valor necesario a la motivación, buscara la mejora en su producción y rendimiento.
- Se pudo ver que al considerar más
- Tener en cuenta el factor motivador más adecuado en la recepción y atención al cliente, ya que los usuarios siempre buscan razones para poder atender sus necesidades con la mayor atención posible y es obligación de la institución, vigilar que el ambiente sea el más adecuado y lo más óptimo posible.
- Asimismo recomiendo continuar con este tipo de investigación sobre el mismo tema; Ya que es muy importante para el beneficio de todas las organizaciones y en ciudadanos en general. también es importante conocer su máxima expresión en cuanto a dimensiones y escalas.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2012). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias* (primera edición ed ed.). Buenos Aires: Granica.
- Castañeda, D. (2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa "Concreteras granizos"*. Quito, Ecuador: Pontífica Universidad Católica del Ecuador.
- Chambilla, U. (2017). *Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Gamero, J. (2012). *Determinantes de la productividad laboral en el país*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Banco Interamericano de Desarrollo.
- Gutierrez, P., & Huaman, F. (2014). *Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle - Huancayo*. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). MC Graw Hill Education / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Jones, G., & George, J. (2014). *Administración Contemporánea* (octava edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari, año 2017*. Huacho, Huaura-Lima, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Montenegro, J. (2016). *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empres "Panadería y Respostería Belén" en el municipio de Matagalpa en el II Semestre del año*. Matagalpa, Nicaragua: Universidad Autónoma de Nicaragua.

- Montenegro, V. (2015). *Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios en la Caja Rural de Ahorro y Crédito S.A. Mi Caja Cajamarca*. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Ochoa, A. (2014). *Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Agua de Xelaju EMAX)*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano* (tercera edición ed.). Lima: Talleres gráficos de Negocios Arco Iris S.R.L.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Mexico: Pearson Education.
- Santacruz, J. (2016). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios de Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador Sede Sur.
- Velaverde, J. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Villacis, M. (2016). *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social caritas de la Diócesis de Ambato*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Wehrich, H., & et.al. (2017). *Administración: Una perspectiva global, empresarial y de innovación* (decimoquinta edición ed.). México: Mc Graw Hill.

ANEXO

Matriz de consistencia

Título del proyecto: La motivación y su relación con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura, en el año 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿En qué medida los factores higiénicos se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019?</p> <p>¿En qué medida los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar en qué medida la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar en qué medida los factores higiénicos se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.</p> <p>Determinar en qué medida los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Los factores higiénicos se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.</p> <p>Los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, en el Distrito de Huaura, en el año 2019.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Motivación</p> <p>Variable 2:</p> <p>Productividad</p>	<p>Tipo y nivel de investigación:</p> <p>No experimental, transversal y analítico.</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>Diseño transversal correlacional</p> <p>Población y muestra:</p> <p>20 personas del área de servicios públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya en el distrito de Huaura</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento:</p> <p>SPSS version 24, con ayuda del Excel 2016.</p>

Instrumento de investigación

ENCUESTA DE LA MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES

Estimados colaboradores la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la Motivación que usted recibe en la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya. Para lo cual le agradezco seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro respectivo, tiene carácter de anónima y su procesamiento será reservado por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en sus respuestas.

DATOS GENERALES

Sexo: **Hombre** **Mujer**

CALIFICACIÓN

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

LA MOTIVACIÓN	CALIFICACIÓN				
Factores Higienicos	1	2	3	4	5
1. Te sientes cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la empresa.					
2. Las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para tu desempeño.					
3. La relación laboral que usted mantiene con sus supervisors son buenas.					
4. Los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.					
5. El sueldo que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.					
6. Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.					
7. Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo					
8. La empresa le brinda oportunidades de crecimiento.					
Factores Motivacionales					

9. La delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para tu desenvolvimiento.					
10. Tiene usted libertad para tomar decisiones en algunos casos.					
11. La empresa te brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.					
12. La empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)					
13. Al comenzar tus actividades te planteas objetivos logrando el 100% de eficiencia.					
14. Tus jefes hacen más fácil la ejecución de tus actividades mediante la simplificación de puesto de acuerdo a las áreas de producción.					
15. Recibe usted capacitaciones para el enriquecimiento del puesto.					

ENCUESTA DE LA MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES

Estimados colaboradores la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la Motivación que usted recibe en la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya. Para lo cual le agradezco seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro respectivo, tiene carácter de anónima y su procesamiento será reservado por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en sus respuestas.

DATOS GENERALES

Sexo: **Hombre** **Mujer**

CALIFICACIÓN

NUNCA 1
 CASI NUNCA 2
 A VECES 3
 CASI SIEMPRE 4
 SIEMPRE 5

PRODUCTIVIDAD	CALIFICACIÓN				
EFICIENCIA	1	2	3	4	5
1. En el proceso de producción tiene los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos.					
2. Compartes tus conocimientos laborales adquiridos con tus compañeros en tu centro de trabajo.					

3. El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades.					
4. Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.					
5. Tus jefes te asignan la distribución de tareas de acuerdo a las experiencias y conocimientos que poseen los colaboradores					
EFICACIA					
6. Los equipos con las que cuenta la empresa les permite ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.					
7. Las maquinarias y herramientas con la que trabaja te permite entregar el 100% de eficiencia logrando así los objetivos trazados.					
8. La empresa te brinda estrategias necesarias para contar con las capacidades adecuadas para el puesto.					
9. Al finalizar la producción cumples oportunamente con la entrega de los productos.					
10. Cuando realizas tus actividades diarias le das mayor importancia al cumplimiento de tus metas fijadas.					
EFFECTIVIDAD					
11. El esfuerzo y desempeño del trabajo realizado ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa.					
12. Recibes capacitaciones en tu área trabajo para contribuir al aumento de la producción.					
13. La empresa cumple con la entrega de los productos en el tiempo en que se le solicitan los pedidos.					
14. Cuando tus supervisores no se encuentran dentro de la empresa te permiten asumir responsabilidades.					
15. Posee las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo.					

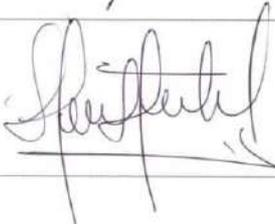
Ficha de confiabilidad firmado por el Juez Experto

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

"LA MOTIVACIÓN Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA EN EL DISTRITO DE HUAURA, EN EL AÑO 2019"

A continuación, se muestra a los expertos que cotejaron la confiabilidad del instrumento de medición de La presente investigación.

	EXPERTO	FIRMA
1	Dr. Ramos y Yovera, Santiago Ernesto	
2	Mg. Tafur Pittman, Tania Luz	
3	Lic. Medina Palma, Damaris Fabiola	
4	Lic. Huerta Hidalgo, Wilmer	

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TEMA: LA MOTIVACIÓN Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA EN EL DISTRITO DE HUAURA, EN EL AÑO 2019

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Muchas gracias por su respuesta.

Septiembre del 2019

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Larrea y Lopez Soriano E.

DNI: 567456

Especialidad de Juez Experto: ADMINISTRACION

Grado del Juez Experto: Jefe



Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TEMA: LA MOTIVACIÓN Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA EN EL DISTRITO DE HUAURA, EN EL AÑO 2019

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible			X		
2	Objetividad: Permite medir hechos observables			X		
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			X		
4	Organización: Presentación ordenada			X		
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad			X		
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos			X		
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos			X		
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems		X			
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación			X		
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			X		

Muchas gracias por su respuesta.

Septiembre del 2019

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Mg. Tatur Pittman Tania Luz

DNI 1.5730137

Especialidad de Juez Experto: Administración

Grado del Juez Experto: Magister


Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TEMA: LA MOTIVACIÓN Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA EN EL DISTRITO DE HUAURA, EN EL AÑO 2019

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables			X		
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos			X		
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems			X		
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Muchas gracias por su respuesta.

Septiembre del 2019

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Hedira Palma Quanao Fariola

DNI: 47463656

Especialidad de Juez Experto: Recursos Humanos

Grado del Juez Experto: Magister


Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TEMA: LA MOTIVACIÓN Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA EN EL DISTRITO DE HUAURA, EN EL AÑO 2019

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			X		
4	Organización: Presentación ordenada			X		
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos			X		
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación			X		
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Muchas gracias por su respuesta.

Septiembre del 2019

Apellidos y Nombres del Juez Experto: *Sperta Fidalgó Uhlmar*

DNI: *46028002*

Especialidad de Juez Experto: *Administración*

Grado del Juez Experto: *Maestro en Administración Educativa*

[Firma manuscrita]
Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

Nombre de la Investigación: "LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE HUMAYA EN EL DISTRITO DE HUAURA, EN EL AÑO 2019"

Apellidos y Nombres del Investigador: CHÁVEZ RAMOS, HÉCTOR AUGUSTO

El presente instrumento fue puesto a consideración de cuatro expertos, todos ellos profesionales temáticos con amplia experiencia, según se detalla a continuación:

N°	JUECES EXPERTOS
1	Dr. Ramos y Yovera, Santiago Ernesto
2	Mg. Tafur Pittman, Tania Luz
3	Mg. Medina Palma, Damaris Fabiola
4	Mg. Huerta Hidalgo, Wilmer

CRITERIOS	JUECES				TOTAL
	J1	J2	J3	J4	
Claridad	4	3	4	4	TOTAL
Objetividad	4	3	3	4	
Actualidad	5	3	4	3	
Organización	5	3	4	3	
Suficiencia	4	3	4	4	
Pertinencia	5	3	3	4	
Consistencia	4	3	4	3	
Coherencia	5	2	3	4	
Metodología	4	3	4	3	
Aplicación	4	3	4	4	
Total de opinión	44	29	37	36	

Total Máximo = (10) x (4) x (5)

Calculo del coeficiente de validez:

$$validez = \frac{146}{200} =$$

0,53 a menos	Validez Nula
0,54 a 0,59	Validez Baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy Válida
0,72 a 0,99	Excelente Validez
1,00	Validez Perfecta

Conclusión:

Según la escala, mi instrumento es validado por 4 jueces, a un nivel de 0.73 que corresponde a una Excelente Validez.

Aplicando el instrumento de investigación







