



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL
CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA
PUSMA VELASQUEZ KELLY BENIGNA
ORCID: 0009-0000-4700-1084**

**ASESOR
CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000-0002-6399-5928**

Chimbote, Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0068-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **18:40** horas del día **08** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19**

Presentada Por :
(1611112021) **PUSMA VELASQUEZ KELLY BENIGNA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19 Del (de la) estudiante PUSMA VELASQUEZ KELLY BENIGNA, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 12 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado

con todo mi amor a mis hijas,

Estrella, Samara y Mía,

ellas son la razón para alcanzar

un peldaño más en mi vida,

a Víctor por su amor y apoyo,

por llegar a nuestras vidas

Para acompañarnos y cuidarnos.

Agradecimiento

A Dios:

por su infinito amor, por acompañarme
en cada paso que doy, por darme la oportunidad
de lograr uno más de mis sueños
y por brindarme inteligencia y sabiduría
para poder realizar esta investigación.

A mis padres y hermanos:

Segundo, por sus oraciones

para lograr mis metas.

Nelly, por su apoyo incondicional

y por el ejemplo de superación.

A José, Ronald, Rider, Jonathan

y Alex por sus sinceros deseos.

A la Universidad Católica Los Ángeles
de Chimbote, a todos los docentes que me brindaron
conocimiento con su enseñanza durante todos los
años de la carrera, al asesor de tesis y jurados
por permitirme alcanzar la meta de ser profesional.

Índice General

Carátula.....	I
Acta de sustentación	II
Constancia de originalidad	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.	V
Índice General.....	VI
Lista de tablas.	VIII
Lista de figuras.	IX
Resumen.	X
Abstracts.....	XI
I. Planteamiento del Problema.....	1
II. Marco Teórico.....	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Hipótesis	17
III. Metodología.....	18
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.	18
3.2 Población y muestra	18
3.3 Variables. Definición y operacionalización.	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.	21
3.5 Método de análisis de datos.	21
3.6 Aspectos Éticos.....	22
IV. Resultados.	23

V. Discusión.....	35
VI. Conclusiones.....	49
VII. Recomendaciones.....	51
Referencias.....	52
Anexos.....	57
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	57
Anexo 02: Instrumento de recolección de información.....	58
Anexo 03. Validez del instrumento.....	60
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento.....	75
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado.....	76
Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de Información.....	77
Anexo 07. Evidencias de ejecución.....	78

Lista de tablas

Tabla 1. Correlación entre la motivación laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.....	23
Tabla 2. Características de la motivación intrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19	24
Tabla 3. Características de la motivación extrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19	26
Tabla 4. Características de la eficacia laboral de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.....	28
Tabla 5. Características de la eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.....	30
Tabla 6. Propuesta de mejora de la motivación laboral para la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID	32

Lista de figuras

Figura 1. Características de la motivación intrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.....	25
Figura 2. Características de la motivación extrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.....	27
Figura 3. Características de la eficacia laboral de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.....	29
Figura 4. Características de la eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.....	31

Resumen

La presente investigación se realizó en el municipio distrital de Yuracyacu, Departamento de San Martín, planteándose el objetivo general. Determinar la influencia entre la motivación laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto post pandemia COVID 19, la metodología es básica, de nivel descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo y diseño de investigación no experimental y transversal, Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta con escala Likert, teniendo una muestra de 27 trabajadores, los datos fueron procesados y analizados en tablas y figuras, dando como resultado: El 70,00% menciona que la empresa pocas veces promueve el desarrollo profesional a través de la capacitación. El 80,00% considera que el directivo casi siempre reconoce mediante elogios y obsequios en público cuando realiza un buen trabajo. El 70,33% de la plantilla considera que la empresa siempre ofrece incentivos simbólicos (días libres, flexibilidad horaria, fiestas de cumpleaños, etc.). El 80,00% considera que rara vez logran productividad realizando trabajos con menos recursos y en menos tiempo del planificado. El 80.00% menciona que casi siempre ha logrado mejorar su productividad utilizando la tecnología. Se concluye que la motivación influye positivamente en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto post pandemia COVID 19, valorada con p (sig. Bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.050; con un Rho de Spearman de 0,780 lo que indica una correlación positiva alta

Palabras claves: Motivación Laboral, Productividad, Satisfacción Laboral.

Abstracts

The present investigation was carried out in the district municipality of Yuracyacu, Department of San Martin, with the general objective being proposed. Determine the influence between work motivation and productivity of the staff of the District Municipality of Yuracyacu in the post-COVID 19 pandemic context, the methodology is basic, descriptive-correlational level with a quantitative approach and non-experimental and transversal research design, for the data collection, the survey technique with a Likert scale was used, having a sample of 27 workers, the data were processed and analyzed in tables and figures, resulting in: 70.00% mention that the company rarely promotes professional development through the training. 80.00% consider that the manager almost always gives recognition through praise and gifts in public when they do a good job. 70.33% of the staff consider that the company always provides symbolic incentives (days off, flexible hours, birthday parties, etc.). 80.00% consider that they rarely achieve productivity by doing work with fewer resources and in less time than planned. 80.00% mention that they have almost always managed to improve their productivity using technology. It is concluded that motivation positively influences the productivity of the staff of the District Municipality of Yuracyacu in the post-COVID 19 pandemic context, valued with p (sig. Bilateral) of 0.000 being less than 0.050; with a Spearman's Rho of 0.780 which indicates a high positive correlation.

Keywords: Work Motivation, Productivity, Job Satisfaction.

I. Planteamiento del Problema

A nivel mundial vivimos una de las pandemias más duras para la humanidad, todos los ámbitos sociales se vieron afectados y un aislamiento que provocó problemas emocionales en las personas, tras terminar el aislamiento todos regresaron a sus áreas de trabajo, pero la productividad del personal se vio afectada a causa de la falta de motivación laboral.

A nivel mundial, los niveles de productividad en las economías emergentes y en desarrollo siguen estando por debajo del 20% del promedio en las economías avanzadas y solo el 2% en los países de bajos ingresos. (Pazarbasioglu 2020)

En el mundo actual las organizaciones deben tener como prioridad mantener al talento humano motivado, considerando que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad. (Bohórquez et al., 2020, p. 385).

Forte et al. (2022) Por otro lado, en Portugal el 70% de los funcionarios con contrato de duración determinada muestran una mayor indiferencia y desconfianza en términos de satisfacción laboral que aquellos con contrato indefinido, que están más comprometidos con su trabajo en pro del interés público.

La falta de productividad en América Latina es un problema muy serio, porque la productividad es necesaria para crear mejores empleos y garantizar un espacio fiscal que financie programas sociales como las pensiones; es lo que finalmente determina la riqueza de un país. (Salazar 2023).

En los últimos años la tecnología ha sustituido el capital humano por eso los trabajadores más motivados serán aquellos que alcancen mejor productividad y así tener mejor oportunidad laboral.

Según Torres (2021) menciona que la motivación laboral en el Perú no es del todo satisfactoria, ya que todas las empresas carecen de buenas estrategias de visión que orienten planes de motivación que provoquen que el comportamiento se mantenga y dirija hacia la meta. Si los gerentes practican una gestión adecuada de los recursos humanos, lograrán mejores resultados con empleados motivados.

Un trabajador motivado puede alcanzar las metas que se establece en su organización o lugar donde trabaja haciendo que su productividad laboral sea eficiente la relación entre los colaboradores y el administrador es fundamental para prevenir desmotivación en los trabajadores.

Ezcurra-Zavaleta et al. (2023) el 67% dice estar menos satisfecho con su trabajo debido a las remuneraciones que recibe, mientras que los contratos de funcionarios públicos bajo la ley legislativa 276 muestra un nivel alarmante de desmotivación en comparación con los trabajadores temporales.

Según, Grande (2019) afirmó que en el Perú hay problemas de motivación en las instituciones debido a que no tienen una buena gestión en cuanto a la capacidad de enfocar el capital humano, lo que lleva a malos resultados, baja productividad y pésimos resultados en el sector servicios.

Ezcurra-Zavaleta et al. (2023) concluyeron que una proporción importante del personal que labora en los municipios provinciales del departamento de Tumbes tiene baja satisfacción laboral. Por ello, es importante desarrollar programas destinados a fortalecer la vinculación de los trabajadores y la actitud positiva hacia la institución donde trabajan.

Una reciente estimación desde el Instituto Peruano de Economía (IPE) analizó que la productividad laboral en el Perú está 10% por debajo de lo que debería. Y en la región san Martín la productividad laboral es la tercera más baja a nivel nacional. (COMEX 2020).

En el lugar elegido para el estudio que es la municipalidad distrital de Yuracyacu se desconoce el nivel motivación laboral y como esta influye en la productividad personal. Ante este problema se formuló la siguientes pregunta: ¿Cuál es la influencia entre la motivación laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19?; y como problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19? ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19? ¿Cuáles son las características de la eficacia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19? ¿Cuáles son las características de la

eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19?

Para resolver el problema se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la influencia entre la motivación laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19; y como objetivos específicos: Describir las características de la motivación intrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19. Describir las características de la motivación extrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19. Describir las características de la eficacia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19. Describir las características de la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Por ello su justificación a nivel teórico aportó, la descripción y el análisis de motivación laboral y productividad del personal de la municipalidad de Yuracyacu, con el fin de mejorar el ambiente laboral e identificar los niveles de motivación y productividad, así mismo se realizó una charla de motivación, por lo que los principales beneficiarios fueron los trabajadores de la municipalidad de Yuracyacu, al estar motivados y reducir el estrés lograran mejores resultados en su productividad laboral. el presente estudio, sirvió para conocer la relación existente de las dimensiones según su variable motivación y productividad laboral del personal de la municipalidad de distrital de Yuracyacu, así mismo con esta investigación se conoció el nivel de motivación laboral y a su vez como a influido en la productividad del personal después de la pandemia COVID 19.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

A nivel nacional existen diferentes referencias del tema de investigación, estudios científicos que ayuda como antecedentes a nuestra investigación.

Según Cañaverl, Pérez, Moreno & Motato (2023) en su investigación, Análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Prominerales SAS del Municipio de Puerto Berrio en el 2022, el objetivo del presente trabajo de grado fue analizar los factores motivacionales que afectan el desempeño de los empleados y la productividad de la empresa del sector industrial, La metodología de investigación implementada es cuantitativo y descriptivo, incluye la aplicación del Cuestionario de Motivación en el Trabajo (Toro, 1992) a una muestra de 50 trabajadores de Prominerales SAS. Los datos interpretados permitieron percibir el nivel de motivación de los encuestados, el cual se encuentra en un nivel promedio o común.

Así mismo, Vallejos (2021) en su tesis Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular solidaria Ambato-Ecuador. El objetivo de la investigación fue identificar si existe una relación entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria. Su metodología de investigación es de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo, transversal y no experimental. se aplico un cuestionario cerrado con escala tipo Likert, obteniendo un índice de confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.835, dicho instrumento fue aplicado a una población de 45 trabajadores de la Fundación Salinerito Se identificó que con relación a la productividad laboral la mayoría de los trabajadores presentaban un rendimiento laboral entre el 51 y 80 %, sin embargo una población considerable presentó un nivel productivo menor al 50%.

Herrera (2022) en su estudio La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del registro de la propiedad del Cantón la troncal 2019-2020. tiene como objetivo analizar el valor del incentivo generado por el líder o responsable de la organización hacia sus colaboradores y de que forma la motivación influye en el desempeño

laboral, Se establece que el 80 % de los trabajadores coinciden en que la motivación que genera el líder de la institución está ligada directamente al entorno laboral. Los resultados expresan que el servicio es adecuado por ello es necesario considerar más escalas de medición para definir las relaciones y comparaciones existentes.

Torres y Ramírez (2020) en su tesis para licenciatura de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado: La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal. El objetivo del presente estudio es analizar la relación entre la motivación y satisfacción laboral con el desempeño laboral en las empresas de la industria alimenticia del Cantón La Troncal. En el desarrollo de la investigación se usó el tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, y un diseño no experimental de corte transversal con una muestra poblacional de 103 colaboradores de las empresas alimenticias del Cantón La Troncal. La técnica que se utilizó fue la encuesta mediante el instrumento cuestionario, el cual está conformado por 10 enunciados, los resultados fueron que: El 56% indicaron que el sueldo recibido, está acorde a las actividades que realizo. El 78% indicaron que las remuneraciones son recibidas de manera puntual. El 75% indicaron que la remuneración de mi trabajo se contemplan los beneficios sociales de acuerdo a la ley. El 87% indicaron que la empresa realiza capacitaciones para estar actualizado en las labores del puesto de trabajo. El 76% indicaron que existe una comunicación directa con las autoridades de la empresa. El 87% indicaron que la relación que existe entre los compañeros es de respeto y cordialidad. El 56% indicaron el ambiente de trabajo es confortable (ventilación e iluminación). El 67% indicaron que la empresa ofrece atenciones médicas. El 50% indicaron que la empresa cuenta con planes de contingencia para posibles eventos a desarrollarse. El 56% indicaron que la actividad que realizo es pertinente a la formación profesional que he recibido. Se concluye que: La motivación laboral no influye de manera significativa en el desempeño laboral debido a que los colaboradores hoy en día prefieren tener un trabajo estable con los medios y recursos necesarios como el sueldo, las remuneraciones que establece la ley, las capacitaciones que se dan para el área en el que se encuentre laborando y un buen ambiente laboral para desempeñarse bien en el área de trabajo. Por lo tanto, la teoría de Herzberg se cumple de manera parcial ya que los factores de motivación no están influyendo en los trabajadores para desempeñarse bien en el puesto de trabajo mientras que los factores higiénicos que pertenecen a la satisfacción si influyen.

Chele (2022) en su tesis de licenciatura para la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Titulado: Motivación laboral y productividad en las microempresas del sector comercial del Cantón La Libertad, el objetivo fue analizar la motivación laboral y productividad en las microempresas del sector comercial del cantón la Libertad. El estudio fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño no experimental, transversal, la población y muestra al conformaron 385 trabajadores, la técnica aplica fue la encuesta y como instrumento un cuestionario de 9 preguntas, los resultados fueron que: El 47,01% está de acuerdo en que existe motivación en su lugar de trabajo, el 51.59% está de acuerdo en que el desarrollo de las actividades de trabajo se cumple de manera efectiva. El 78.1% está de acuerdo en que la capacitación del personal beneficia a la mejora de la productividad. El 86.01% está de acuerdo en que, en su lugar de trabajo, el compañerismo y trabajo en equipo aportan a la mejora de la productividad. El 77.81% está de acuerdo en que la microempresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional mediante la rotación de puestos. El 47,01% está de acuerdo en que la motivación laboral genera un alto nivel de efectividad en el trabajo realizado por los colaboradores. El 66.5% está de acuerdo en que las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de la microempresa. El 50.8% está de acuerdo en que el 85.2% está de acuerdo en que el ambiente laboral en su lugar de trabajo es el adecuado. El 50.8% está de acuerdo en que considera que su trabajo está bien remunerado. Se concluye principalmente que en las microempresas estudiadas existe la falta de motivación laboral, los trabajadores no se sienten motivados y esto genera que exista una baja calidad en su trabajo, los gerentes conocer de la importancia de esta, sin embargo, muchos no la aplican. El recurso humano de las microempresas no se siente satisfechos en su lugar de trabajo, el ambiente laboral no es propicio, provocando que la productividad sea deficiente, los directivos saben los importante que es, por eso tratan de motivarlos en las ocasiones que se pueden.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según Garcia, E. y Choque, L. (2022). En su investigación la productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en el sistema administrativo de la municipalidad distrital de Orcopamapa, Arequipa. Su objetivo fue determinar si existe relación entre productividad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores en el sistema administrativo de la municipalidad, el diseño de estudio es cuantitativa correlacional no

experimental, el instrumento fue encuesta fue de escala de Likert y se realizó a 86 trabajadores, aplico el coeficiente de Rho Spearman, finalmente concluye que existe una significativa relación entre las dos variables con un valor de significancia de 0.000 la cual es un valor menor al parámetro límite ($p < 0.05$).

De igual manera Echevarría, J. Porras, F. y Tomas, G. (2022). En su investigación titulada. La motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández de pampas tayacaya, 2022, su objetivo fue determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral, el cuestionario que utilizo fue la escala de Likert, con 40 participantes para la confiabilidad aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un $\alpha = 0,921$, que se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 los resultados son, que la motivación si influye significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, puesto que la correlación r Pearson ($r = 0.478$), con una significancia de $p = 0.000$.

Así mismo, Aguayo, R. y Veramendi, J. (2019), en su investigación. Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Joya. Su objetivo fue determinar si existe relación entre motivación laboral y compromiso en los trabajadores de la institución mencionada, su diseño es cuantitativa correlacional no experimental Los resultados del análisis estadístico indican la existencia de una correlación Pearson $r = 0.604$, con una significancia de $p = 0.043$, esto muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa.

Bailón (2021) en su tesis de licenciatura para la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, México. Titulado: Impacto de la rotación de personal en la productividad laboral en cadenas de supermercados del norte de Guayaquil. año 2021, tuvo como objetivo analizar el impacto de la rotación de personal y su incidencia en la productividad en cadenas de supermercados del norte de Guayaquil en el año 2021. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, la muestra poblacional la conforman 36 trabajadores, para recabar la información se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 10 preguntas, obteniendo los siguientes

resultados: El 64% tienen objetivos personales, el 47% tienen un deseo de nuevo empleo, el 64% miden el desempeño según capacidades, el 42% es estable y seguro en el trabajo, el 89% considera hacer las cosas bien según sus funciones, el 86% tiene empeño y esfuerzo para mejorar, el 86% aporta con ideas para mejorar labores, el 72% busca información nueva de su trabajo, el 50% de los funcionarios encuestados han manifestado que cuentan con sus vacaciones año a año, el 33% no tienen beneficios económicos, el 50% tienen un salario puntual, el 42% tienen reconocimiento del jefe. Se concluye que los niveles de desempeño laboral podrían considerarse aceptables; en cuanto a la productividad, los funcionarios están comprometidos en realizar adecuadamente sus tareas, cumplir con las disposiciones y políticas institucionales, realizar a tiempo sus labores y respetar las decisiones institucionales. En los aspectos de competencia y relaciones interpersonales se evidenciaron dos situaciones que afectan el desempeño laboral como la poca realización de procesos de capacitación y deficiencias en el flujo comunicacional de los funcionarios.

Palacios (2023) en su tesis de licenciatura para la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Titulado: La inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada de ventas de electrodomésticos; tuvo como objetivo: Determinar la incidencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa privada de venta de electrodomésticos; la investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, explicativo, diseño no experimental, la muestra poblacional la conforman 39 trabajadores, para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 9 preguntas cerradas: El 56% de los trabajadores indican que considera eficiente la calidad del servicio brindado al usuario. El 75% de los trabajadores indican que Fomenta la participación ciudadana para recoger la opinión sobre la calidad del servicio. El 68% de los trabajadores indican que Brinda al usuario una atención rápida y eficiente. El 56% de los trabajadores indican que Atiende de manera respetuoso(a) y diligentemente a los usuarios de los servicios de la empresa. El 86% de los trabajadores indican que tienen presente que la satisfacción de las personas en el trabajo depende de mí. El 48% de los trabajadores indican que transforman las quejas en oportunidades para aprender y mejorar. El 89% de los trabajadores indican que reciben incentivos por el buen desempeño de mi trabajo. El 67% de los trabajadores indican que sus jefes y superiores confían en mi desempeño laboral. El 69% de los trabajadores indican que se siente orgulloso de pertenecer a esta organización. Se

concluye que: La fuerza laboral de la empresa se encuentra principalmente en su cuerpo de ventas, y se trata de una empresa que permite que su personal sienta confianza en cuanto a la estabilidad laboral, ya que no poseen una alta rotación del personal, en su lugar muestran una clara permanencia del personal contratado. La empresa posee un nivel bueno en promedio general dentro del análisis de ambas variables, tanto para la inteligencia emocional como el desempeño laboral. Existe una clara falta de incentivo por parte de la empresa, hacia el progreso profesional de sus empleados, ya que no impulsan a que continúen sus estudios superiores. Debido a esta falta de incentivo o valoración al personal, se puede percibir la poca participación en cuanto a la proposición de estrategias o ideas que pudieran aportar al perfeccionamiento de las actividades diarias de la institución

Miranda (2021) su tesis de licenciatura de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021; tuvo como objetivo general: Describir cómo es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas: La metodología fue diseño no experimental – transversal descriptivo, la población de estudio estuvo conformada por 08 trabajadores de la ferretería, se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario de 9 preguntas con los siguientes resultados: El 56% indican que su remuneración mensual no es suficiente como recompensa por el trabajo que realiza para la empresa donde labora, el 56% indican que la remuneración que percibe es justa con las actividades y quehaceres que su persona realiza en el trabajo, el 87% indican que considera que las recompensas que obtiene en su actual trabajo no las encontraría en otras empresas, el 56% indican que considera que además de las recompensas dinerarias deberían de existir otras formas de recompensarle por su esfuerzo en el trabajo, el 48% indican que su esfuerzo individual depende de las recompensas que obtendrá en el trabajo, el 100% indican que se siente preparado y capaz para desenvolverse adecuadamente en su puesto de trabajo el 86% indican que considera que sus capacidades y/o habilidades personales le permiten realizar un buen trabajo para la empresa donde labora, el 85% indican que las habilidades y capacidades que posee son suficientes para solucionar posibles contingencias que pudieran generarse en su trabajo, el 50% indican que 56% indican que la empresa donde labora se preocupa por capacitarlo en temas relacionados a su puesto de trabajo continuamente. Se concluye que para la mayoría de trabajadores nunca se les da reconocimiento por su logro, nunca perciben una bonificación por

llegar a sus objetivos, respecto a la importancia de la responsabilidad, el mayor porcentaje de trabajadores refirieron a veces se sienten motivados para continuar con el trabajo, la formación para el puesto que desempeñan lo adquirieron por experiencia en el puesto de trabajo, casi nunca su comportamiento está en función a las reglas de la ferretería.

Lagos (2021) su tesis de licenciatura de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro Minimarkets: caso Supermarket 5A distrito de Huanta, Ayacucho, 2021; tuvo como objetivo general: Conocer el desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro minimarkets: caso Supermarket 5A distrito de Huanta, Ayacucho, 2021. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, la muestra poblacional la conforman 30 trabajadores, para recabar la información se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 10 preguntas, en donde los resultados fueron: el 40.00% a veces invierte tiempo y energía en capacitarse y mejorar la ejecución de sus labores, el 40.00% a veces presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo, el 36.67% a veces asiste a capacitaciones sobre el manejo de equipos o herramientas tecnológicas, el 36.67% en el momento de realizar un trabajo a veces influye en sus compañeros, el 36.67% a veces aporta con nuevas ideas para mejorar el trabajo, el 40.00% a veces recibe recompensas o incentivos por sus logros, el 40.00% considera que a veces las recompensas e incentivos mejoran su desempeño laboral, el 26.67% casi nunca su jefe inmediato reconoce y muestra satisfacción por su labor y el 36.67% a veces se siente útil y valorado por las labores que realiza. Concluyendo que: Los colaboradores de la empresa, no presentaban un rendimiento laboral apropiado, ya que debido a su desempeño laboral no era el mismo debido a la reducción de horas en tiempos de pandemia y tras las nuevas estrategias que se presentaban como las nuevas tendencias digitales, no se encontraban del todo capacitado para esa situación presentada. Por ello se tuvo un previo conocimiento en función a diferentes autores con fines investigaciones internacionales, internaciones y locales.

Avendaño (2019) su tesis de licenciatura de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Productividad laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro boticas: caso Superfarma, distrito de Ayacucho, 2019; tuvo como objetivo general: Describir el desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro boticas: Caso Superfarma, distrito de Ayacucho, 2019. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no

experimental de corte transversal, la muestra poblacional la conforman 5 trabajadores, para recabar la información se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 10 preguntas, en donde los resultados fueron: el 60% indicaron que casi siempre se consideran trabajadores de eficaz; el 60% indicaron que a veces se sienten satisfechos de trabajar en la empresa; el 100% indicaron que siempre el conocimiento es prioridad en el desempeño laboral que efectúan. El 78% indican que hay una comunicación fluida entre mis compañeros de trabajo, el 56% indican que el 78% indican que desempeña pruebas equitativas para medir la comunicación fluida, el 89% indican que se realiza pruebas de capacidad y selección el 56% indican que emplea pruebas de aptitudes que miden el desempeño, el 78% indican que se siente orgulloso de pertenecer a la empresa, el 50% indican que recibe la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas del trabajo el 85% indican que realiza capacitaciones por especialidad en su organización. Finalmente se llega a la conclusión de que gran porcentaje de los trabajadores es eficaz, sin embargo, no se ve una buena satisfacción laboral por la falta de reconocimientos, así mismo se pudo notar que el conocimiento es fundamental.

2.1.3. Antecedentes locales y regionales

Según Sánchez (2018) En su investigación. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de san Martín Tarapoto, 2018 su objetivo general es fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores de municipalidad provincial de San Martín 2018 su estudio es de tipo correlacional no experimental, la muestra fue de 120 trabajadores, fiabilidad de 0.904 para satisfacción laboral y un 0.899 para productividad en cuanto a la correlación de Rho Spearman se encontró una relación significativa moderada de ($r = 0,437^{**}$; $p = ,000$) entre las dos variables.

De igual manera, Paima (2020). En su tesis titulada. Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019. su objetivo es determinar la relación entre compromiso y productividad de los trabajadores, la investigación es de tipo básica de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional la muestra es de 14 trabajadores, su técnica es la encuesta con una fiabilidad alta para el instrumento y avalada por los expertos los resultados de correlación es de 0.857 y el $p = 0.000$, demostrando que existe relación entre variables.

Cubas (2023) en su investigación titulada, Motivación y satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja 2022, el objetivo es determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022. La metodología es cuantitativa de tipo descriptivo con diseño no experimental. Resultados principales son que la percepción de los colaboradores está en el baremo de malo, con un 45%, regular un 40% y apenas bueno con un 15%, la motivación y la correlación es de 0.932, como resultando un valor positivo y significativo.

2.2. Bases teóricas

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Motivación laboral

La motivación es un estado interno de la persona, por lo que varía en cada una. Implica un complejo proceso neurológico, cognitivo y emocional que impulsa y mantiene activo a un individuo hacia la concreción de una meta. Sin embargo, puede estar condicionado por factores externos, como normas éticas, valores, reconocimientos públicos o retribuciones monetarias. La motivación laboral tiene que ver, por un lado, con la satisfacción individual que genera realizar tareas que están alineadas con los intereses de la organización y, por el otro lado, con las acciones que realiza la empresa para incentivar a los empleados (Perdiguero, 2022).

Dimensión 1: Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es aquella que surge gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su ejecución. Se trata de una motivación propia que viene con la persona, que se auto estimula y que no requiere de una tercera fuente (por ejemplo, de que el jefe le reconozca). De acuerdo con Perdiguero (2022) explica que:

La motivación intrínseca incluye una parte objetiva, relacionada con las habilidades de la persona. Es decir, si es bueno realizando determinadas tareas, se sentirá más realizado porque obtendrá buenos resultados. Mientras que, si no se le da bien, su motivación bajará. En definitiva: se trata de un tipo de motivación laboral directamente relacionada con nuestro nivel de satisfacción personal.

Indicador 1. Expresión de ideas

Para poder obtener ideas de valor en nuestra empresa que nos ayuden a crear y modificar los productos y procesos es absolutamente necesario trabajar la creatividad y hacerlo de forma planificada y estructurada. Para estimularla las empresas pueden apoyarse en diferentes técnicas de creatividad, que les ayudarán a encontrar soluciones diferentes, creativas y que aporten valor. Según estudios en el área de Recursos Humanos se puede afirmar que las nuevas ideas se generan cuando existe una comunicación abierta. Es allí donde los empleados expresan su punto de vista. Los ambientes son propiciados por sus jefes, que permiten a sus trabajadores involucrarse y que tengan mayor participación en la productividad de la empresa. Los expertos aseguran que es de gran importancia escuchar todas las ideas que puedan aportar sus empleados. Si lo que se desea en la empresa es obtener nuevas ideas (Ayala, 2022).

Indicador 2. Estabilidad laboral

Lo que es estabilidad laboral en el empleo es la seguridad que se le da a un individuo sobre la conservación de su puesto de trabajo. Un empleo con un alto nivel de estabilidad es aquel en que la persona tiene pocas posibilidades de perderlo. De acuerdo con Peña & Villon (2018)

Tanto los gobiernos como los individuos están motivados para conseguir mayores niveles de seguridad laboral a través de la legislación laboral, donde se aprueban leyes que hacen ilegal el despido arbitrario de empleados por determinados motivos. Los individuos pueden influir en su grado de lo que es estabilidad laboral aumentando sus habilidades a través de la educación y la experiencia, o trasladándose a un lugar más favorable para así tener más empleabilidad, es decir, su capacidad de mantener el empleo.

Saber que es estabilidad laboral es importante para estar atentos a no sufrir despidos injustificados que son siempre nocivos para los trabajadores, pues no les permite tener una seguridad en cuanto a su estabilidad económica. De allí que el derecho laboral haya avanzado tanto en cuanto a la protección de los trabajadores para disminuir la inestabilidad laboral. No obstante, dar empleos estables es también un punto a favor para las empresas.

Dimensión 2: Motivación extrínseca

La motivación laboral extrínseca es la que viene de fuera, es decir, la que procede del exterior, de una tercera fuente. Habla del proceso, de los recursos, el reconocimiento externo y

de las mejores y el impacto conseguido con esa tarea que hemos realizado. De acuerdo con Indeed (2022) manifiesta que:

La motivación extrínseca suele asociarse a los objetivos y a los premios, pero está destinada a desaparecer en el tiempo, sobre todo si la comparamos con la anterior. Atracción, reclutamiento y selección, onboarding, desarrollo, retención, salida y employer branding, cada fase es igual de importante para el devenir de un profesional en la empresa y, en consecuencia, cuidarlas será esencial para la productividad y rentabilidad de la misma.

Indicador 1. Reconocimientos

Es una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa. El objetivo del reconocimiento laboral es alentar a los empleados y poner en evidencia su buen desempeño y resultados comerciales positivos. De acuerdo con Joseph (2023) explica que:

Para que el reconocimiento laboral sea exitoso, debe realizarse de forma personal, ya que cada uno de los empleados tiene distintas habilidades y logros que deben ser valorados. A la hora de implementar un reconocimiento a un empleado es vital la sinceridad, ya que las personas detectan cuando un reconocimiento no es genuino. Debes ser muy específico y recalcar por qué lo estás elogiando. Esto ayudará a que tus empleados sepan lo que están haciendo bien y continúen haciéndolo.

Indicador 2. Incentivos

Un incentivo es una compensación adicional para aquellos empleados que se desempeñan bien o que la organización busca que mejoren su rendimiento. Los incentivos intentan vincular las compensaciones a la productividad de los empleados. De acuerdo con Alvarado (2023) explica que:

Existe una amplia variedad de incentivos porque cada empleado puede tener diferentes preferencias. La creación de un programa de incentivos ideal implicará revisar los incentivos que se ofrecen y ajustarlos según sea necesario. Así, la organización se asegurará de que sus incentivos actuales son los mejores para que sus empleados se sientan valorados y reconocidos. Son los utilizados más ampliamente y seguramente uno

de los más efectivos. Pueden incluir un mayor salario, pago de comisiones de ventas, precios en dinero o acciones, etc.

Indicador 3. Condiciones de trabajo

Estas hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo. Las particularidades de las oficinas, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. De acuerdo con Martínez (2018) indica que:

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados. Los factores que tienen que ver con su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Así como la forma de prestación del trabajo, el tipo de contrato, la jornada laboral, la carga de trabajo, la doble jornada, los turnos.

Variable 2. Productividad laboral

Hace referencia al rendimiento o la eficiencia de un proceso mediante el cual un trabajador, un equipo de personas o una máquina produce una cantidad determinada de bienes o completa un número concreto de tareas en un periodo de tiempo y empleando unos recursos específicos (Pursell 2023).

Según Rosenberg (1989) define como la “Medida de eficiencia de producción. Razón entre producción y factores de producción (por ejemplo, diez unidades por hombre y hora de trabajo)” Es decir, la capacidad de producir una determinada cantidad de un bien o servicio en una determinada unidad de tiempo.

La productividad se puede definir de diferentes formas, pero podemos decir que en general consiste en una mejora del proceso para una tarea donde se pueden producir más unidades utilizando menos recursos para mejorar el servicio.

La productividad en una organización es muy importante porque mide el resultado del trabajo realizado, así mismo nos muestra el nivel de eficiencia del desempeño laboral además cuando existe una buena productividad logramos mejores resultados económicos.

La productividad empresarial es importante para el éxito de cualquier negocio, ya que está directamente relacionada con la eficiencia y la rentabilidad (Reyes 2021).

Juez (2020) Es muy importante la productividad por que mejora la calidad de vida social. Además, una productividad alta, tiene un impacto positivo en los salarios y la rentabilidad de proyectos, lo que a su vez significa que puedes invertir con más frecuencia.

Dimensión 1. Eficacia

Eficacia es la capacidad de alcanzar los objetivos sin importar cómo se han usado los recursos, mientras que la eficiencia implica aprovechar los medios o recursos de la mejor manera posible para alcanzar los objetivos de la forma más óptima posible. Por ejemplo, la eficacia de una empresa podría ser producir 1000 piezas de X producto al día. Pero la eficiencia podría ser fabricar esas 1000 piezas por día, pero reduciendo los recursos utilizados en un 20 % (Chiavenato, 2004).

En un entorno tan competitivo, las empresas necesitan sobresalir con respecto al resto, de ahí que se planteen objetivos cada vez más complejos que no siempre son sencillos de conseguir. Es aquí cuando entran en juego tanto la eficacia como la eficiencia. Porque no solo importa alcanzar las metas marcadas en términos económicos, también hacerlo con el mejor aprovechamiento posible de los recursos.

Indicador 1. Logro de objetivos

Los objetivos de una empresa pueden ser definidos como los logros, resultados y condiciones que la organización aspira conquistar en un período futuro. Mientras mejor definidos y concretos sean, mayores son sus chances de realización (Arendt, 2005).

Indicador 2: Competencias laborales

La capacidad de un profesional para tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional (Baitul, 2012).

Dimensión 2. Eficiencia

Cuando se habla de eficiencia laboral, se hace referencia a la capacidad que tiene un equipo de trabajo de cumplir con las tareas que le fueron asignadas en la menor cantidad de tiempo, y con el menor consumo de recursos posible. Precisamente estos son los elementos

que las personas suelen identificar en la definición de eficiencia: la capacidad de lograr resultados positivos y de administrar los recursos de forma inteligente. Para que una empresa tenga un buen nivel de eficiencia laboral debe cumplir con ciertos requisitos, como el estímulo y la motivación de los trabajadores, con el propósito de desarrollar compromiso laboral. Aunque se trate de un término que se utiliza para evaluar el desempeño laboral en las empresas, con la llegada del trabajo freelance ha empezado a usarse también de forma (Chiavenato, 2000).

Indicador 1. Rendimiento

El rendimiento personal tiene que ver con la capacidad que tiene un profesional para resolver los problemas y obstáculos que se presentan en su lugar de trabajo y su vida. Pero muchas veces, las emociones suelen jugar una mala pasada al momento de enfrentarnos a un problema (Cortes, 2023).

Indicador 2. Calidad de trabajo

La calidad de trabajo es importante porque permite a las empresas diferenciarse de la competencia, ofrecer un producto o servicio de mayor valor y mejorar la satisfacción y lealtad de los clientes. Todo esto se traduce en un mayor beneficio para la empresa (Blanco, Cárdenas y Caballero, 2011).

2.3. Hipótesis

Según, Pardinás (1991) La hipótesis es la proposición enunciada para responder de manera tentativa a un problema.

Hipótesis general

- Ha. La motivación influye positivamente en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.
- H0. La motivación no influye positivamente en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

III. Metodología

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

La investigación es de nivel descriptiva-correlacional de enfoque cuantitativa porque nuestro estudio evaluara la relación entre ambas variables de estudio (productividad y motivación laboral). Además según, Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) mencionan que los estudios correlacionales al evaluar el grado de asociación que existan entre dos o más variables, miden cada una de ellas y después cuantifican y analizan la vinculación.

Tipo de investigación básica porque atreves de la investigación buscamos conocer más, del nivel de motivación laboral y como esta influye en la productividad del personal de la municipalidad de Yuracyacu. Además, Baena (2014), menciona que la investigación pura es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimientos. (p. 11).

Diseño de investigación no experimental y trasversal porque nuestro estudio se dará en un tiempo determinado. Además Hernández, Fernández & Baptista (2014), considera las variables en su estado natural sin una intervención controlada y en un solo momento.

3.2. Población y Muestra

- **Población**

Según Valderrama (2013), menciona que la población es una serie de elementos finitos e infinitos, lo que se puede identificar y lo que no se puede identificar.

Así mismo es el conjunto de cosas, personas, actividades que serán estudiadas. Como, por ejemplo: si se quiere estudiar la problemática de la productividad de la municipalidad de Yuracyacu el universo será todos los trabajadores de la municipalidad de Yuracyacu. La población de la investigación está conformada por 27 trabajadores de la municipalidad distrital de Yuracyacu.

- **Muestra**

El tamaño de la muestra es el total de la población es decir 27 representantes. Por ende, todos los trabajadores de la municipalidad de Yuracyacu serán la muestra por ser una

población pequeña. Además, según Arias (2006) define la muestra como un sub conjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible, p.83.

Muestreo: Censal

En este sentido Arias (2006) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Variables	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valorización
Variable 1 Motivación laboral	La motivación laboral es el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativa. La motivación se puede manifiesta a través de la motivación intrínseca, el cual nace del interior de cada trabajador y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo, a su vez se manifiesta en la (motivación extrínseca), el cual se refiere al conjunto de acciones que se lleva a cabo para conseguir una recompensa externa (Pérez, 2020).	Motivación intrínseca	• Desarrollo profesional	Likert	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Pocas veces: 2 Nunca: 1
			• Satisfacción personal		
		Motivación extrínseca	• Reconocimientos		
			• Incentivos económicos • Incentivos simbólicos		
Variable 2 Productividad laboral	Hace referencia al rendimiento o la eficiencia de un proceso mediante el cual un trabajador, un equipo de personas o una máquina produce una cantidad determinada de bienes o completa un número concreto de tareas en un periodo de tiempo y empleando unos recursos específicos (Pursell 2023).	Eficacia	• Logro de objetivos	Likert	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Pocas veces: 2 Nunca: 1
			• Competencias laborales		
		Eficiencia	• Rendimiento		
			• Calidad de trabajo		

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

- **Técnica**

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta, que consiste en recojo de información a través de preguntas formuladas de acuerdo a las dimensiones de cada variable. Según Bernal (2010) es la herramienta que los investigadores utilizan con mayor frecuencia para la recolección de información. (pág. 194)

- **Descripción de instrumentos**

El cuestionario de la investigación para cada variable fue según la escala de medición de Likert. El formato de cada ítem fue codificado como: Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). El instrumento de las variables productividad y motivación laboral fue revisado por tres expertos quienes aprobaron su validez total. Así mismo Bernal (2010), dice que la validez es el nivel con el que se puede deducir las conclusiones en relación a los resultados (Anexo 03). La confiabilidad del instrumento fue tomada de una prueba piloto realizada a 10 participantes, para verificar si es confiable el instrumento, se utilizó la fórmula del coeficiente de alfa de Cronbach, dando como resultado una confiabilidad muy alta ya que estaba en el rango 0.908 en la variable Productividad y 0.936 en la variable Motivación laboral (Anexo 4).

3.5. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se accedió a la información que se ha recopilado del cuestionario que aplicamos a los trabajadores de la municipalidad de Yuracyacu. Y para determinar diversos cálculos matemáticos, graficar y responder a cada uno de nuestros objetivos e hipótesis se utilizó el programa Excel y SPSS V.29. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó el método estadístico del coeficiente de Spearman en donde:

De 0,20 a 0,19	Muy baja correlación
De 0,20 a 0,39	Baja correlación
De 0,40 a 0,59	Moderada correlación
De 0,60 a 0,79	Buena correlación
De 0,80 a 1,00	Muy buena correlación

3.6.Aspectos Éticos

Para la ejecución y análisis de la investigación se estableció los Principios del Reglamento de la Integridad Científica ya que estos guardan el bienestar de las personas, los principios éticos son:

- a. **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** con este principio se resguarda la dignidad, la privacidad y diversidad cultural y religiosa de todos los participantes de la investigación.
- b. **Cuidado del medio ambiente:** se respeta el entorno ambiental, se evalúa los daños que se pueden ocasionar a los animales, plantas, medio ambiente o al a biodiversidad.
- c. **Libre participación por propia voluntad:** en esta investigación la recolección de datos es de forma voluntaria, los participantes otorgan su consentimiento para la aplicación del proyecto.
- d. **Beneficencia, no maleficencia:** en esta investigación se protege a los participantes en todos los aspectos tanto físico, psicológico y social.
- e. **Integridad y honestidad:** se certifica la veracidad de la investigación desde la recopilación de datos científicos hasta los resultados obtenidos de cada una de las variables.
- f. **Justicia:** se realiza un trato equitativo para todos los participantes y todos tendrán acceso a los resultados de dicha investigación. (universidad católica los Ángeles de Chimbote, 2023).

IV. Resultados

Tabla 1

Correlación entre la motivación laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Correlaciones			
productividad	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
desempeño laboral	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

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

Los resultados obtenidos muestran un valor p (sig. Bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.050; que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (Ha) con nivel de error del 95% de confianza; con un Rho de Spearman de 0,780 el cual refiere una correlación positiva alta, concluyendo que la motivación tiene influencia positiva sobre la productividad del personal de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Tabla 2

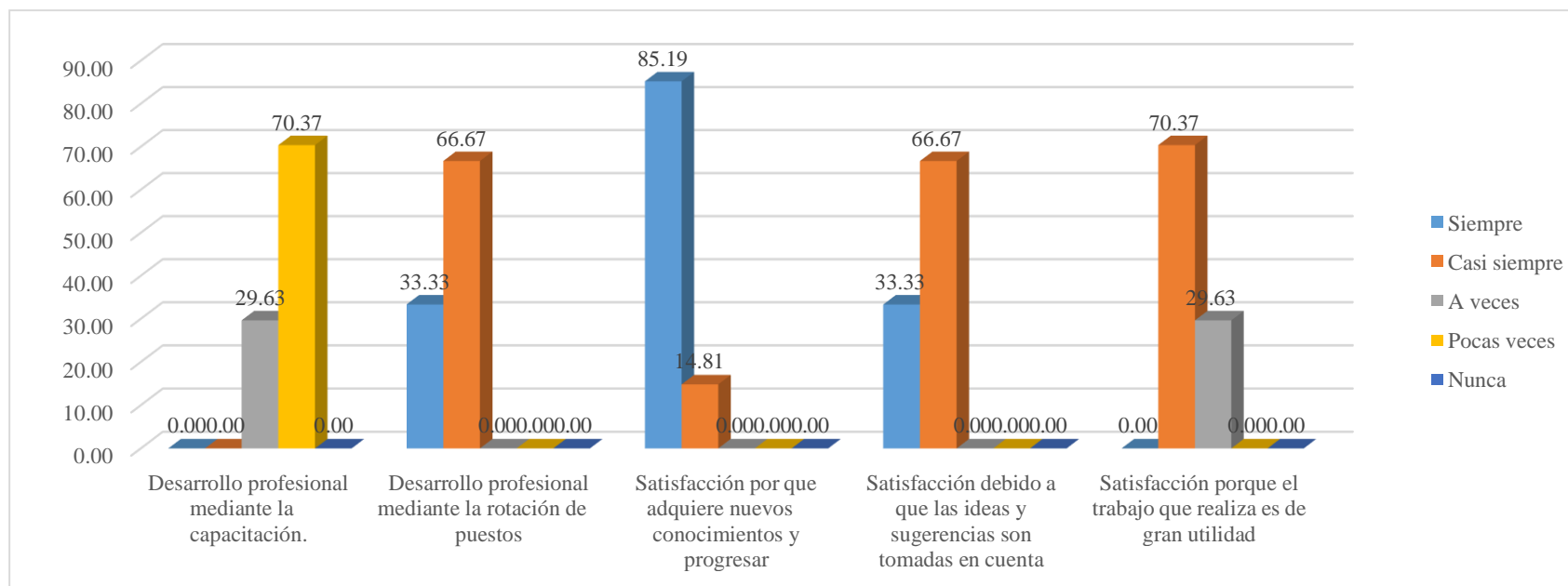
Características de la motivación intrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Características de la motivación intrínseca	N	%
Desarrollo profesional mediante la capacitación.		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	8	29.63
Pocas veces	19	70.37
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Desarrollo profesional mediante la rotación de puestos		
		0.00
Siempre	9	33.33
Casi siempre	18	66.67
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Satisfacción por que adquiere nuevos conocimientos y progresar		
Siempre	23	85.19
Casi siempre	4	14.81
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Satisfacción debido a que las ideas y sugerencias son tomadas en cuenta		
Siempre	9	33.33
Casi siempre	18	66.67
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Satisfacción porque el trabajo que realiza es de gran utilidad		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	19	70.37
A veces	8	29.63
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19

Figura 1

Características de la motivación intrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.



Nota. La figura 1 muestra los resultados de las características de la motivación intrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Tabla 3

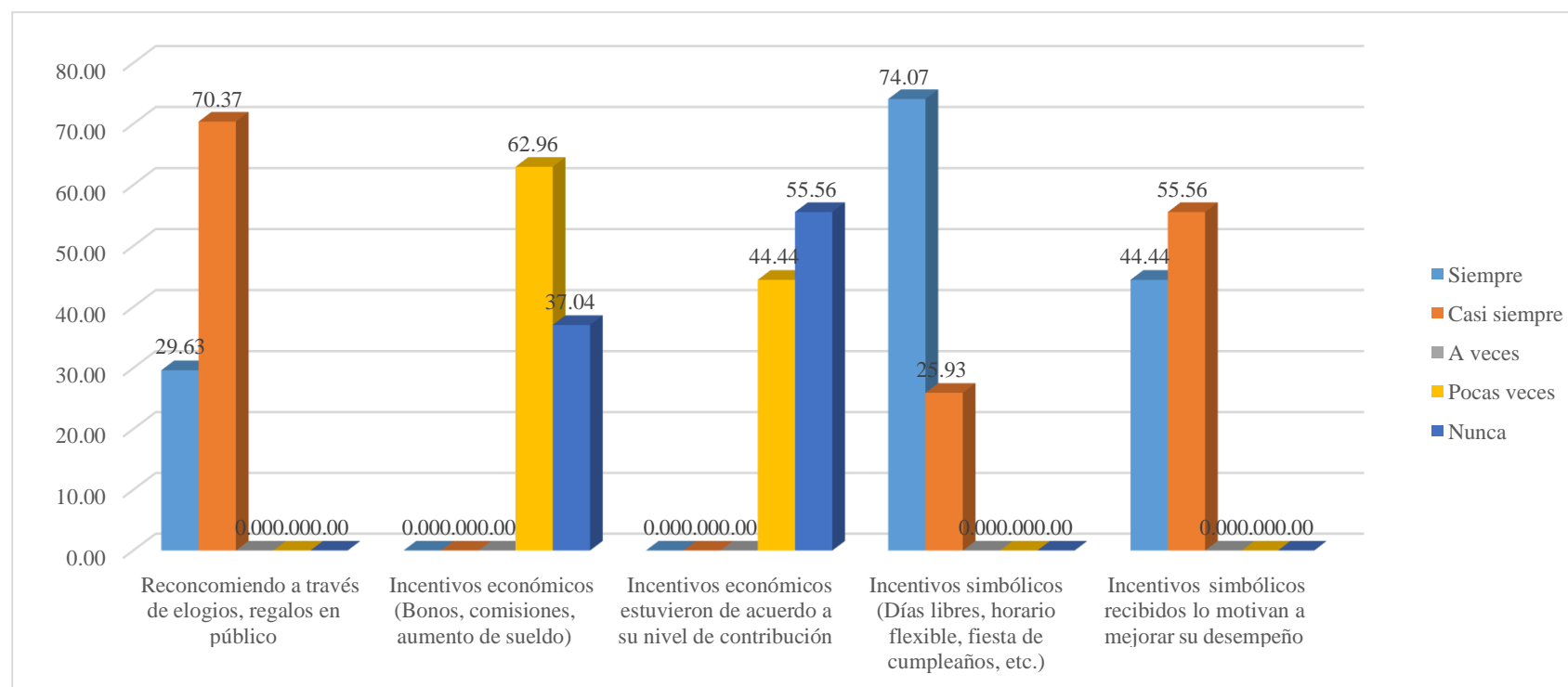
Características de la motivación extrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Características de la motivación extrínseca	N	%
Reconcomiendo a través de elogios, regalos en público		
Siempre	8	29.63
Casi siempre	19	70.37
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Incentivos económicos (Bonos, comisiones, aumento de sueldo)		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	17	62.96
Nunca	10	37.04
Total	27	100.00
Incentivos económicos estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	12	44.44
Nunca	15	55.56
Total	27	100.00
Incentivos simbólicos (Días libres, horario flexible, fiesta de cumpleaños, etc.)		
Siempre	20	74.07
Casi siempre	7	25.93
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Incentivos simbólicos recibidos lo motivan a mejorar su desempeño		
Siempre	12	44.44
Casi siempre	15	55.56
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Figura 2

Características de la motivación extrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.



Nota. La figura 2 muestra los resultados de las características de la motivación extrínseca de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Tabla 4

Características de la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

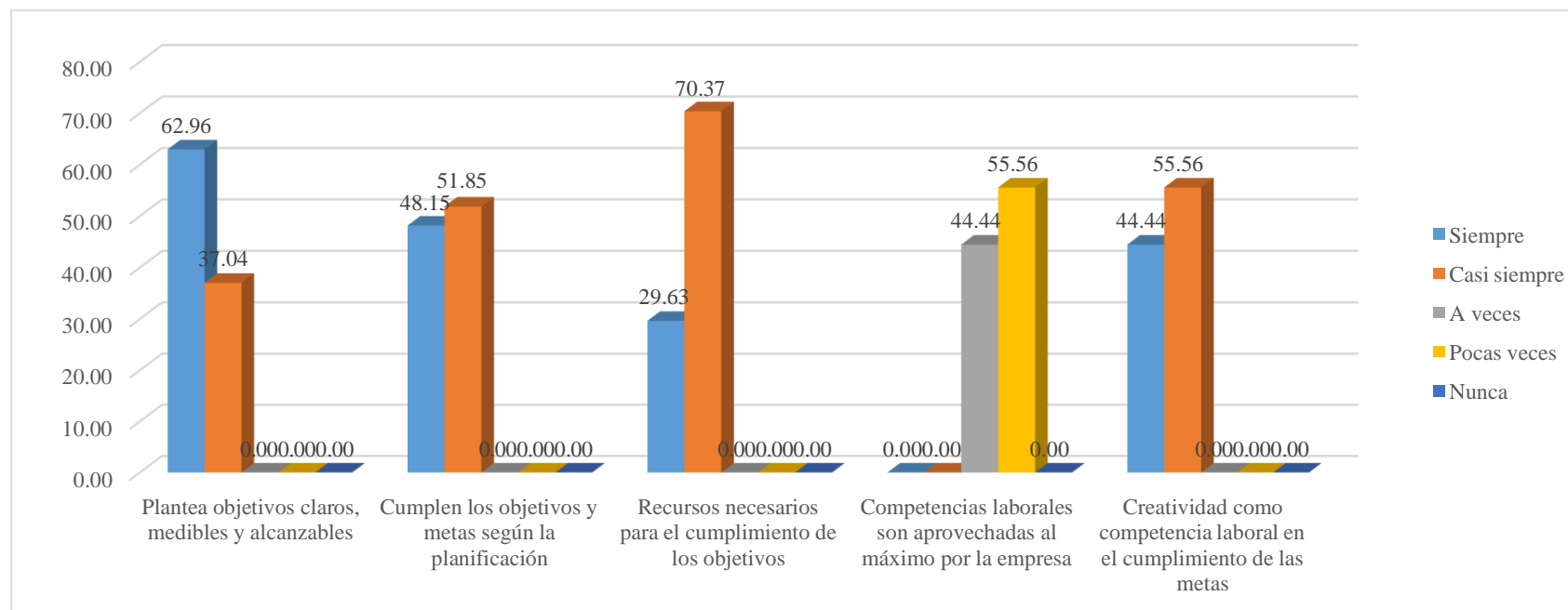
Características de la eficacia	N	%
Plantea objetivos claros, medibles y alcanzables		
Siempre	17	62.96
Casi siempre	10	37.04
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Cumplen los objetivos y metas según la planificación		
		0.00
Siempre	13	48.15
Casi siempre	14	51.85
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos		
		0.00
Siempre	8	29.63
Casi siempre	19	70.37
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Competencias laborales son aprovechadas al máximo por la empresa		
		0.00
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	12	44.44
Pocas veces	15	55.56
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Creatividad como competencia laboral en el cumplimiento de las metas		
		0.00
Siempre	12	44.44
Casi siempre	15	55.56
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Figura 3

Características de la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID

19.



Nota. La figura 3 muestra los resultados de las características de la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Tabla 5

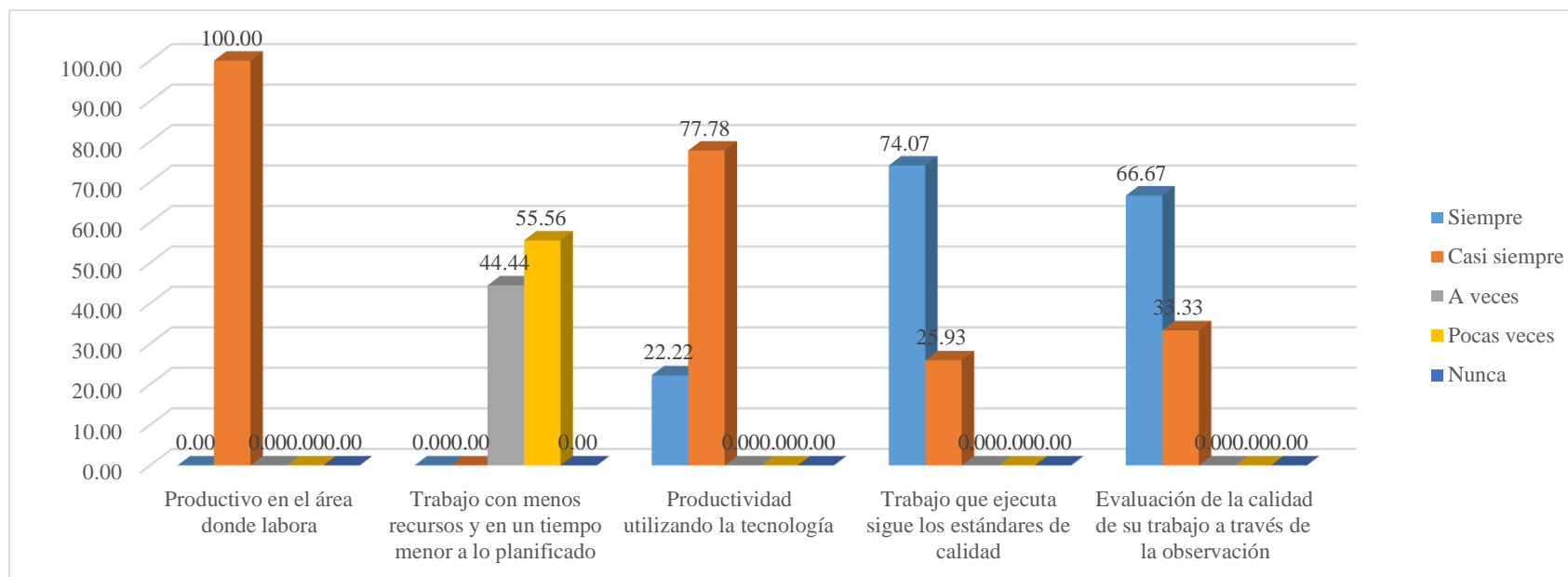
Características de la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Características de la eficiencia	N	%
Productivo en el área donde labora		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	27	100.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado		0.00
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	12	44.44
Pocas veces	15	55.56
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Productividad utilizando la tecnología		0.00
Siempre	6	22.22
Casi siempre	21	77.78
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad		0.00
Siempre	20	74.07
Casi siempre	7	25.93
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00
Evaluación de la calidad de su trabajo a través de la observación		0.00
Siempre	18	66.67
Casi siempre	9	33.33
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	27	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19

Figura 4

Características de la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.



Nota. La figura 4 muestra los resultados de las características de la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Tabla 6

Propuesta de mejora de la motivación laboral para la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19

Variable	Indicador	Problema	Causa	Consecuencia	Acciones de mejora	Responsables	Presupuesto
Motivación laboral	Desarrollo profesional	El 70.00% de los trabajadores mencionan que pocas veces la empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación	<p>El gerente considera que para invertir en programas de desarrollo profesional ya sean la capacitación o posibilidad de ascenso se requiere de grandes inversiones y que estos se recuperarán a largo plazo; por lo tanto, el gerente expresó que se necesita liquidez inmediata o ingresos de manera rápida por ende no invertiría en capacitación.</p> <p>El gerente no muestra conocimiento sobre los grandes beneficios de promover el desarrollo profesional por ende en la empresa no se gestiona adecuadamente el talento humano.</p>	<p>Alta rotación de personal debido a que deciden irse a otra organización que les ofrezca mejores oportunidades profesionales.</p> <p>Disminución de la calidad de los servicios ya que el personal en su mayoría tiene contacto directo con el cliente por lo cual no podrán contar con las capacidades necesarias para lograr clientes satisfechos.</p>	<p>Realizar programas de capacitación, ya que esto genera una gran oportunidad para el crecimiento personal y empresarial, debido a que el trabajador adquiere nuevos conocimientos, habilidades, herramientas y actitudes, con lo cual aumentaran la productividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas: Estilos de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones. • Meta: Mejorar la motivación laboral en un 10%. • Tiempo (Meses): 1 mes • N° de sesiones: 4 • Duración (hr): 2 horas cada sesión. <p>Otorgar posibilidades de ascenso a los trabajadores con mayor grado de experiencia; para ello se deberá realizar una exhaustiva evaluación de los trabajadores con mejores competencias acaba de decir que los ascensos permiten que el profesional avance en su carrera, obtenga mayor carga de responsabilidad e incluso un salario más alto.</p>	Gerente/ personal	S/1000.00
	Incentivos económicos	El 70.00% del personal menciona que pocas veces la empresa otorga incentivos económicos cuando lograr cumplir con eficiencia las metas	<p>La empresa no cuenta con un plan de incentivos económicos debido a que desconocen de cómo elaborarlo y cómo distribuirlo equitativamente a todos los trabajadores.</p> <p>El gerente expresó que el personal puede considerar que el plan de incentivos se otorgará de manera injusta y</p>	<p>Personal poco motivado debido a que siente que la empresa no valora su esfuerzo y desempeño en el cumplimiento de las metas. Mejorar la cultura de la empresa, aumentar la satisfacción de los empleados y optimizar el rendimiento de los empleados; también puede</p>	<p>Crear un plan de incentivos económicos con finalidad de retener al mejor talento humano Así mismo crea un buen ambiente en donde todos buscan competir para alcanzar los objetivos y de esta manera obtener un beneficio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonos por superar los objetivos (10%) • Comisiones por venta (5%) • Aumentos de sueldo del 20% al mejor trabajador del año. 	Gerente/ personal	S/1000.00

			no equitativa con lo cual podría ocasionar malas relaciones interpersonales.	ayudar a motivar a los empleados a generar nuevas ideas y aumentar la productividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de financiación, para aquellos trabajador que presenten proyectos de inversión. <p>Fomentar un clima laboral favorable a través de la aplicación de un estilo de liderazgo democrático de esta manera se podrá mejorar la cooperación, trabajo en equipo, toma decisiones y participación de todos los trabajadores de esta manera se motivará al cumplimiento de los objetivos.</p>		
		El 80.00% de los trabajadores considera que nunca los incentivos económicos estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo	<p>No existe un plan de incentivos adecuado que permita otorgar las recompensas de manera justa y transparente.</p> <p>Malas relaciones interpersonales por ende no existen una competencia leal o sana con el cual se pueda cooperar para alcanzar los objetivos en común.</p>	<p>Crear desconfianza y celos entre los empleados. Puede hacer que los empleados solo se concentren en tareas de incentivos medibles.</p> <p>Si la empresa no es capaz de aportar un extra de motivación con los incentivos, los efectos psicológicos en el personal pueden ser determinantes y su satisfacción laboral comenzará a disminuir considerablemente. La falta de motivación puede traducirse, en poco tiempo, en estrés, frustración o disminución de la productividad.</p>	<p>Para crear el plan distintivos se debe hacer un correcto análisis de la situación empresarial, es decir antes de concretar el plan hay que realizar un estudio completo de las necesidades de los empleados de la empresa y su nivel de satisfacción a través de encuestas o entrevistas. En función de las necesidades expresadas por ellos se podrán establecer los incentivos que pueden resultarse más interesantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer objetivos claros y alcanzables • Seleccionar recompensas adecuadas para cada candidato • Monitoreo constante y ajuste. <p>Evaluar el plan de incentivos a través de encuestas de satisfacción de esta manera el personal evidenciará si dicho programa cumplió con sus expectativas y si se está designando los incentivos de manera transparente y justa.</p>	Gerente/ personal	S/1000.00
Productividad laboral	Competencias laborales	El 60.00% del personal mencionan que pocas veces sus competencias laborales son aprovechadas al máximo por la empresa.	<p>El gerente no promueve el desarrollo profesional por ende el personal no tiene la posibilidad de demostrar todas sus capacidades en otras áreas de igual similitud.</p> <p>El gerente desconoce de las técnicas de evaluación de competencias que permitan explotar al máximo sus capacidades y habilidades.</p>	<p>Pérdida de talento humano valioso debido a que pueden no sentirse conformes con la gestión de recursos humanos por lo tanto podrían ir a buscar otras oportunidades laborales en otras empresas.</p> <p>No aprovechara al máximo las fortalezas del personal, asimismo; no mejorar las debilidades con la finalidad</p>	<p>Medir las competencias del colaborador a través de la evaluación de 360° grados; ya que sirve para medir de forma cualitativa y cuantitativa el desempeño de los empleados y recopilar comentarios sobre su labor en diferentes niveles y áreas. Así, es posible obtener una visibilidad completa de su performance y su nivel de competencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso 1. Definir el objetivo: Retroalimentación. • Paso 2. Seleccionar participantes evaluados: 100% de trabajadores. 	Gerente/ personal	S/1000.00

				de que el personal mejore la eficiencia en el cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Paso 3. Seleccionar modelo de competencias: Cuestionario en escala de Likert. • Paso 4. Escala de evaluación: Alto; medio; bajo. • Paso 5. Generar resultados y dar retroalimentación: Identificar fortalezas, áreas de oportunidad y puntos ciegos. <p>Aplicar la gestión por objetivos, es un enfoque más moderno para las revisiones del desempeño, porque integra al empleado en el proceso de establecimiento de metas; con este método, el gerente y su empleado acordarán objetivos específicos y alcanzables con un plazo establecido. A diferencia de las evaluaciones subjetivas, este método facilita la definición de éxito y fracaso.</p>		
Productividad	El 80.00% del personal considera que pocas veces logran la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado	En ocasiones es gerente no otorga los recursos disponibles al personal por ende no cumplen de manera eficiente con lo planificada. No existen reuniones periódicas o semanales en donde el personal y gerente muestren ideas o sugerencias o incluso recomendaciones para que se mejore el cumplimiento de las actividades con los recursos adecuados.	Atentar contra la salud del trabajador y además interfiere en el desarrollo normal de actividades laborales, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando la solidez y permanencia de la empresa en el rubro. El gerente no podrá crear lazos de amistad y confianza con el personal de esta manera el trabajador no comunicará de manera oportuna las deficiencias detectadas en las distintas áreas.	Realizar pequeñas reuniones antes de iniciar la jornada laboral; de esta manera el gerente podrá aplicar herramientas creativas como la lluvia de ideas o grupos de discusión para detectar cuáles son las debilidades encontradas en las distintas áreas de la empresa. Crear un buzón de quejas y sugerencias para que el trabajador pueda mostrar sus inquietudes o reclamos o pueda proponer acciones de mejora con la finalidad de otorgarle un mejor ambiente laboral. <ul style="list-style-type: none"> • Motivar a los empleados al sentirse escuchados. • Mejora la comunicación en la empresa. • Conocer las aportaciones de los empleados. Pues el buzón de quejas y sugerencias no solo funciona para que se indiquen aspectos negativos sobre la empresa. Estos también pueden aportar grandes ideas. 	Gerente/ personal	S/1000.00	

V. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la influencia entre la motivación laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19

Los resultados obtenidos muestran un valor p (sig. Bilateral) de 0.000 siendo menor a 0.050; que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a) con nivel de error del 95% de confianza; con un Rho de Spearman de 0,780 el cual refiere una correlación positiva alta, concluyendo que la motivación influye positivamente en la productividad del personal de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Cañaverl, Pérez, Moreno y Motato (2023) en su investigación, Análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Pro minerales SAS del Municipio de Puerto Berrio en el 2022, así mismo Echevarría, J. Porras, F. y Tomas, G. (2022). En su investigación titulada. La motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández de pampas tayacaya, 2022, concluyeron que la motivación si influye significativamente con la productividad del personal con una significancia de $p= 0.000$. Estos resultados concuerdan con el resultado que se obtuvo, de esa manera se cumple con el objetivo general de la investigación. Además (Bohórquez et al., 2020, p. 385) indica que en el mundo actual las organizaciones deben tener como prioridad mantener al talento humano motivado, considerando que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad.

Objetivo específico 1: Describir las características de la motivación intrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

El 70.37% de los trabajadores mencionan que pocas veces la empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación. Estos resultados se contrastan con Miranda (2021) quien expresó que el 30.84% de los colaboradores manifestaron que en la empresa si se aplica capacitaciones, de igual forma se contrasta con Torres y Ramírez (2020) quien aportó que el 87% indicaron que la empresa realiza capacitaciones para estar actualizado en las labores del puesto de trabajo. La mayoría de los trabajadores indicaron que en la empresa pocas veces se

busca mejorar el desarrollo profesional a través de planes o programas de capacitación, en este sentido el personal considera que es necesario mejorar sus competencias para desempeñarse mejor en sus actividades, se puede decir que la capacitación del personal no solo aumenta la competitividad de los empleados, sino que incrementa la competitividad de la Institución.

El 66.67% del personal considera que casi siempre la empresa promueve el desarrollo profesional mediante la rotación de puestos. Estos resultados se contrastan con Miranda (2021) quien expresó que el 78.21% de los colaboradores indicaron que en la empresa si existe rotación de puestos, de la misma manera con Chele (2022) quien aportó que el 77.81% está de acuerdo en que la microempresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional mediante la rotación de puestos. La mayoría de los trabajadores consideran que la empresa no aplica rotación de puestos en áreas similares por lo tanto el personal siente que el trabajo es rutinario no generando mayores niveles de productividad en la empresa.

El 85.19% de los trabajadores considera que siempre sienten satisfacción debido a que el trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos y progresa. Estos resultados coinciden con Miranda (2021) quien expresó que el 78.21% de los colaboradores indicaron que en la empresa si han logrado adquirir nuevos conocimientos; de la misma manera con Chele (2022) quien aportó que el 85.12% está de acuerdo en que la microempresa si le permite progresar y mejorar sus conocimientos en su área. La mayoría de los 3 ojos considera que el trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos, en este sentido consideran que sí cumplen con el perfil adecuado para ejecutar las funciones asignadas por lo tanto esta experiencia que tienen les ayuda a ejecutar de manera eficaz sus actividades.

El 66.67% del personal considera que casi siempre sienten satisfacción debido a que las ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por los líderes. Estos resultados coinciden con Miranda (2021) quien expresó que el 67.28% de los colaboradores indicaron que en la empresa si se promueven la participación, de la misma manera con Chele (2022) quien aportó que el 78.25% está de acuerdo en que los líderes respetan sus opiniones. La mayoría de los trabajadores indicaron que si se respetan las sugerencias e ideas presentadas; esto significa que sienten confianza con el líder o jefe inmediato.

El 70.37% de los trabajadores mencionan que casi siempre sienten satisfacción debido a que considera que el trabajo que realiza es de gran utilidad para el crecimiento de la empresa. Estos resultados coinciden con Miranda (2021) quien expresó que el 67.28% de los

colaboradores indicaron que si contribuyen al crecimiento de la empresa; de la misma manera con Chele (2022) quien aportó que el 50.25% está de acuerdo en que siente que su aporte en la empresa es de gran importancia para los líderes. La mayoría de los trabajadores indicaron que el trabajo que realizan si aporta crecimiento de la empresa es decir sienten que están siendo productivos en el área en donde se encuentran.

Objetivo específico 2: Describir las características de la motivación extrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

El 70.37% de los trabajadores considera que casi siempre el gerente da un reconocimiento a través de elogios, regalos en público cuando realizan un buen trabajo. Estos resultados coinciden con Bailón (2022) quien evidencio que el 42% de los trabajadores tienen reconocimiento del jefe. La mayoría de los trabajadores indicaron que la empresa casi siempre a veces da un reconocimiento a los mejores trabajadores del mes dándoles regalos o dándoles elogios frente a los demás trabajadores.

El 62.96% del personal menciona que pocas veces la empresa otorga incentivos económicos cuando lograr cumplir con eficiencia las metas, el 80.00% de los trabajadores considera que nunca los incentivos económicos estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo. Estos resultados se contrastan con Palacios (2022) quien evidencio que el 89% de los trabajadores indican que reciben incentivos por el buen desempeño por su trabajo. La mayoría de los trabajadores indicaron que pocas veces estos incentivos se dan cuando cumplen con sus metas, esto se debe a que la empresa no cuenta con un plan de sentidos no han planteado objetivos claros para que los trabajadores se sientan motivados a seguir esforzándose en sus actividades diarias.

El 55.56% nunca recibieron incentivos económicos estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución. Estos resultados coinciden con Palacios (2022) quien evidenció que el 85% De los trabajadores consideran que el incentivo recibido fue envase a su contribución y esfuerzo. Esto demuestra que los trabajadores se sienten satisfechos con los incentivos sin embargo aún es necesario mejorar este plan o programa debido a que un poco más de la mitad solamente está de acuerdo con el enunciado aún existe un grupo significativo que requieren de mejores planes económicos.

El 74.07% del personal considera que siempre la empresa brinda incentivos simbólicos (Días libres, horario flexible, fiesta de cumpleaños, etc.). Estos resultados coinciden con Palacios (2022) quien evidenció que el 42% de los trabajadores reciben incentivos simbólicos (regalos). La mayoría de los trabajadores indicaron que la empresa brinda incentivos simbólicos en este caso existen días libres horarios flexibles se celebran las fiestas de cumpleaños por lo tanto la empresa si se está enfocando en dar este tipo de reconocimientos; sin embargo, no aplican incentivos económicos porque consideran que no se no tienen la capacidad de solvencia o estabilidad económica suficiente para aplicar estas herramientas o estrategias.

El 55.56% de los trabajadores mencionan que casi siempre los incentivos simbólicos recibidos les motivan a mejorar su desempeño. Estos resultados se contrastan con Palacios (2022) quien evidencio que el 52% de los trabajadores indican los incentivos simbólicos permitieron mejorar su satisfacción. La mayoría de los trabajadores consideran que la empresa si les otorga incentivos simbólicos y esto le permite mejorar su satisfacción debido a que consideran que el líder los toma en cuenta y valora su esfuerzo en el movimiento de los objetivos; por incentivos laborales se entienden los estímulos que entrega el empleador a sus colaboradores por alcanzar algún objetivo propuesto, con los incentivos laborales se logra aumentar la motivación y mejorar el rendimiento de los equipos, ya que estos comprenden que, al obtener un logro, también tendrán una recompensa.

Objetivo específico 3: Describir las características de la eficacia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

El 62.96% de los trabajadores considera siempre la empresa plantea objetivos claros, medibles y alcanzables. Estos resultados coinciden con Avendaño (2019) quién aportó que el 87% de los trabajadores consideran que la empresa sí ha planteado objetivos. La mayoría de los trabajadores indicaron que la empresa sí plantea objetivos claros y medibles, de esta manera se está fomentando el trabajo de equipo ya que todos cooperan para cumplir con estos objetivos.

El 51.85% del personal consideran que casi siempre se cumplen los objetivos y metas según la planificación de la empresa. Estos resultados coinciden con Segura (2019) quien expresó que el 85.5% de los colaboradores indicaron que si cumplen con los objetivos planificados por la empresa; de la misma forma coinciden con Avendaño (2019) quién aportó que el 85% de los trabajadores cumplen los objetivos de manera eficiente. La mayoría de los

trabajadores indicaron que casi siempre estos objetivos se cumplen de acuerdo a lo planificado por lo tanto se puede decir que en ocasiones la rutina la sobrecarga laboral impide que estos objetivos se cumplan de la mejor manera.

El 70.37% de los trabajadores consideran que casi siempre tienen todos los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos. Estos resultados coinciden con Avendaño (2019) quién aportó que el 50% de los trabajadores cuentan con los recursos necesarios para el logro de sus objetivos. La mayoría de los trabajadores indicaron que casi siempre los recursos que les brinda la empresa le permiten cumplir con los objetivos esto se debe a que en ocasiones el personal requiere de una vestimenta o implementos de seguridad que le permitan una mejor manipulación de los productos de ferretería

El 55.56% del personal mencionan que pocas veces sus competencias laborales son aprovechadas al máximo por la empresa. Estos resultados se contrastan con Avendaño (2019) quién aportó que el 95% de los trabajadores indicaron que sus competencias son aprovechadas por los líderes. La mayoría de los trabajadores indicaron que sus competencias y habilidades no están siendo aprovechadas al máximo puesto que ellos consideran que merecen mayores responsabilidades con la finalidad de tener un aumento en el sueldo o mayor prestigio en la empresa.

El 55.56% de los trabajadores consideran que casi siempre aplican su creatividad como competencia laboral en el cumplimiento de las metas de la empresa. Estos resultados se contrastan con Avendaño (2019) quién aportó que el 87% de los trabajadores indicaron que aplican estrategias creativas para cumplir las metas de la empresa. La mayoría de los trabajadores indicaron que con la experiencia que han logrado en ocasiones han podido resolver problemas presentados a sus actividades diarias.

Objetivo específico 4: Describir las características de la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

El 100.00% de los trabajadores considera que casi siempre es productivo en el área donde labora. Estos resultados coinciden con Lagos (2021) quien evidencio que el 67.34% de los trabajadores consideran que son productivos en el área donde trabajan. La totalidad de los

trabajadores consideran que sí se sienten productivos en el área donde labora y esto les ha prometido obtener reconocimientos simbólicos por parte de la empresa.

El 55.56% del personal considera que pocas veces logran la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado. Estos resultados se contrastan con Solano (2023) quien expresó que el 70% de los colaboradores indicaron que si logran mejorar su eficiencia debido a que utilizan menos recursos para el cumplimiento de los objetivos. La mayoría de los trabajadores consideran que han cumplido con los objetivos de manera eficiente es decir con el uso de menos recursos.

El 77.78% de los trabajadores mencionan que casi siempre han conseguido mejorar su productividad utilizando la tecnología. Estos resultados coinciden con Lagos (2021) quien evidenció que el 85.12% de los trabajadores usan las tecnologías de información y comunicación para cumplir con los objetivos y de esta manera lograr la productividad. La mayoría de los trabajadores mencionan que han conseguido mejor mejorar su productividad utilizando la tecnología. En este caso la empresa utiliza cámaras de seguridad para controlar los inventarios o generar mayor seguridad al cliente a su vez cuentan con aplicaciones para mejorar el sistema de pagos en la empresa.

El 74.07% del personal consideran que siempre el trabajo que ejecutan sigue los estándares de calidad. Estos resultados coinciden con Lagos (2021) quien evidencio que el 78.12% de los trabajadores indicaron que la empresa cuenta con políticas de calidad las cuales deben cumplirse para lograr procesos eficientes. La mayoría de los trabajadores indicaron que el trabajo que realizan si está de acuerdo a los estándares de calidad es decir si cumplen con los requisitos mínimos para que el cliente se sienta satisfecho con la entrega de sus pedidos esto quiere decir que la ferretería si cumple con la promesa de entregar la cantidad de materiales u herramientas de construcción en el tiempo pactado.

El 66.67% de los trabajadores mencionan que siempre la empresa evalúa la calidad del trabajo a través de la observación. Estos resultados coinciden con Lagos (2021) quien evidencio que el 56.23% de los trabajadores son evaluados a través de la observación para medir su rendimiento. La mayoría de los trabajadores indicaron que siempre se está evaluando la calidad de trabajo a través de la observación, es decir el gerente o jefe en ocasiones eh si supervisa las actividades del trabajador lo cual permite detectar el rendimiento del trabajador.

Objetivo específico 5: Elaborar una propuesta de mejora de la motivación laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

RUC: 20156476804

Nombre comercial: Municipalidad Distrital de Yuracyacu

Dirección Legal: JR. SANTO TORIBIO NRO. CD10 (DECIMA CUADRA) SAN MARTIN - RIOJA - YURACYACU

2. Misión

La Municipalidad Distrital de Yuracyacu es el órgano de Gobierno Local que representa y gestiona los intereses de los vecinos en la jurisdicción, promueve una fuerte gobernabilidad democrática, asegurando la mayor participación ciudadana en la formulación de las políticas locales, desarrollando al máximo sus capacidades para brindar bienes y servicios públicos locales de alta calidad, con la mayor eficacia y eficiencia, haciendo un uso responsable, transparente y estratégico de los recursos públicos, de manera que provoque sinergias con las inversiones de otras instituciones del Estado y del sector privado, para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos en la jurisdicción.

3. Visión

El gobierno local de Municipalidad Distrital de Yuracyacu generará condiciones y oportunidades para que los ciudadanos en la comunidad alcancen el más alto nivel en la calidad de vida, en una ciudad moderna, confortable, saludable y segura, donde el desarrollo se promueve de manera integral y sustentable; aprovechando permanentemente las potencialidades locales para el comercio y turismo de alta calidad, en armonía con las zonas propias.

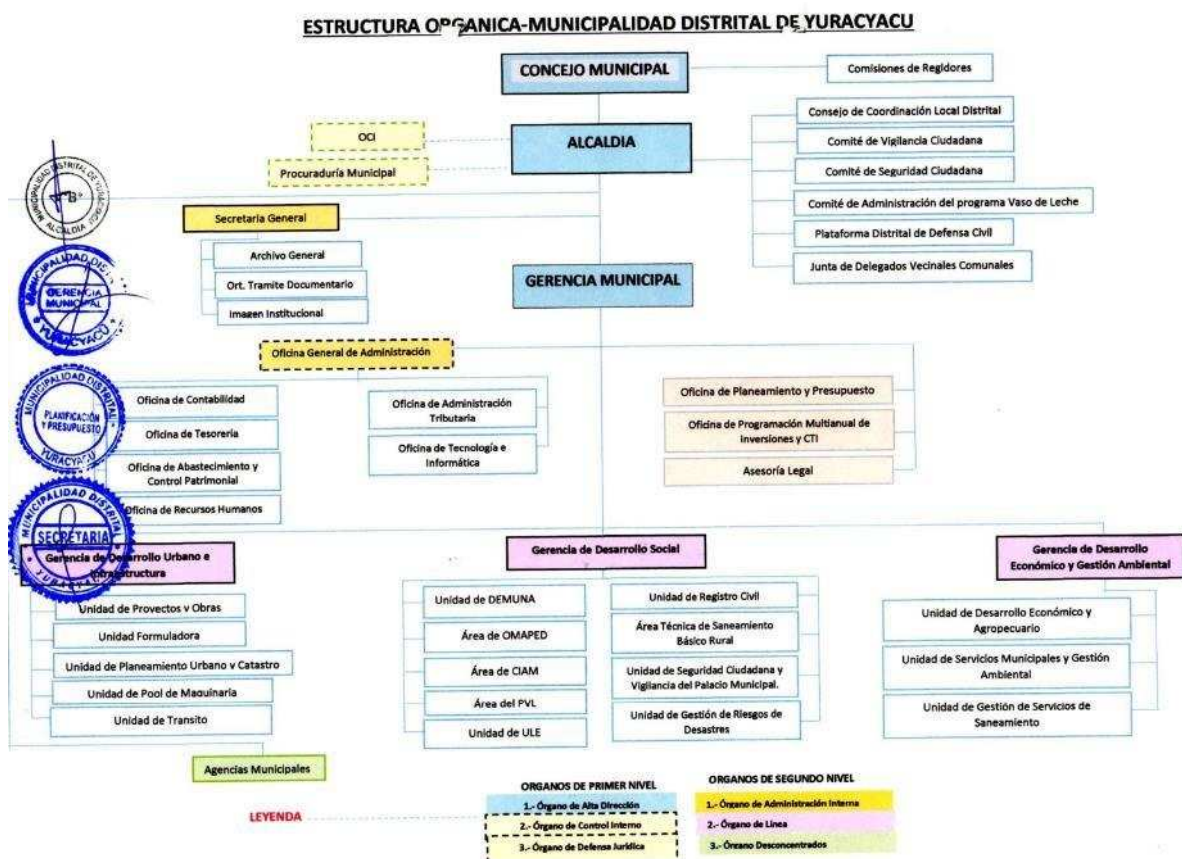
4. Objetivos

- Mejorar la motivación laboral en un 20% a través de encuestas de satisfacción al trabajador.
- Mejorar el clima laboral en un 30% a través de la creación de un plan de sentidos y recompensas
- Mejorar el clima laboral en un 10% a través de reuniones de confraternidad en la empresa
- Mejorar el desempeño del trabajador en un 10% a través de capacitaciones.
- Lograr el desarrollo profesional en un 10% a través de posibilidades de ascenso.

5. Productos y/o servicios

Representar al vecindario, promoviendo una adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de nuestra circunscripción.

6. Organigrama de la empresa



7. Diagnostico general

	Oportunidades	Amenazas
MATRIZ FODA	<p>O1. Formulación de políticas del estado orientadas a mejorar programas sociales</p> <p>O2. Mayores trasferencias de recursos públicos para proyectos de inversión social</p> <p>O3. Implementación de nuevos programas estratégico enfocados en resultados</p> <p>O4. Tendencia creciente en la recaudación de ingresos de los gobiernos locales</p>	<p>A1. Débil cultura tributaria en los ciudadanos del distrito.</p> <p>A2. Mayor índice de inseguridad ciudadana.</p> <p>A3. Incremento de los conflictos sociales.</p> <p>A4. Implementación de políticas fiscales contractivas.</p>
Fortalezas	FO	FA
<p>F1. Facilidad de adaptación al cambio.</p> <p>F2. Capacitación progresiva de recursos humanos.</p> <p>F3. Gestión eficiente de programas sociales.</p> <p>F4. Juntas vecinales organizadas y reconocidas.</p> <p>F5. Bajos niveles de ausentismo en el trabajo.</p>	<p>OE1: Contribuir al desarrollo humano integral de la población escolar mediante acciones de la promoción de la salud.</p> <p>OE2: Promover el desarrollo de capacidades de recursos humanos.</p>	<p>OE3: Promover el desarrollo urbano y la gestión adecuada de proyectos de inversión.</p> <p>OE4: Fortalecer el servicio de seguridad ciudadana en la provincia.</p>
Debilidades	DO	DA
<p>D1. Ineficiente planificación de las adquisiciones y contrataciones públicas.</p> <p>D2. Instrumentos de gestión desactualizados.</p> <p>D3. Deficiente infraestructura municipal.</p> <p>D4. Asignación presupuestal restringida.</p> <p>D5. Ausencia de un plan integrado de gestión ambiental.</p>	<p>OE5: Contar con una gestión moderna aplicando la mejora continua en los servicios públicos.</p> <p>OE6: Fomentar la cultura y conservación del medio ambiente.</p>	<p>OE1: Promover la eficiencia y eficacia en la ejecución del gasto publico</p> <p>OE7: Fortalecer el servicio de administración tributaria.</p>

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causa	Consecuencia
Desarrollo profesional	El 70.00% de los trabajadores mencionan que pocas veces la empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación	Se considera que la capacitación es un gasto y no una inversión a largo plazo.	Personal con pocas posibilidades de desarrollo profesional.
Incentivos económicos	El 70.00% del personal menciona que pocas veces la empresa otorga incentivos económicos cuando lograr cumplir con eficiencia las metas	La institución no cuenta con un plan de incentivos.	Personal poco motivado debido a que siente que la empresa no valora su esfuerzo y desempeño en el cumplimiento de las metas.
	El 80.00% de los trabajadores considera que nunca los incentivos económicos estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo	No se valora la importancia de capital humano en la institución.	Insatisfacción personal puesto que el trabajador no siente interés por parte de la empresa.
Competencias laborales	El 60.00% del personal mencionan que pocas veces sus competencias laborales son aprovechadas al máximo por la empresa.	No promueven el desarrollo profesional por ende el personal no tiene la posibilidad de demostrar todas sus capacidades en otras áreas de igual similitud.	Pérdida de talento humano valioso debido a que pueden no sentirse conformes con la gestión de recursos humanos por lo tanto podrían ir a buscar otras oportunidades laborales en otras empresas.
Productividad	El 80.00% del personal considera que pocas veces logran la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado	En ocasiones es gerente no otorga los recursos disponibles al personal por ende no cumplen de manera eficiente con lo planificada.	Bajo nivel de productividad ya que el personal no tiene los implementos, recursos necesarios para cumplir con sus actividades

9. Problemas

Problema	Surgimiento del problema
El 70.00% de los trabajadores mencionan que pocas veces la municipalidad promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación	No hay recursos económicos para gastos en capacitaciones.
El 70.00% del personal menciona que pocas veces la empresa otorga incentivos económicos cuando lograr cumplir con eficiencia las metas	La municipalidad no cuenta con un plan de incentivos.
El 80.00% de los trabajadores considera que nunca los incentivos económicos estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo	No se valora la importancia de capital humano en la empresa.
El 60.00% del personal mencionan que pocas veces sus competencias laborales son aprovechadas al máximo por la empresa.	El gerente no promueve el desarrollo profesional por ende el personal no tiene la posibilidad de demostrar todas sus capacidades en otras áreas de igual similitud.
El 80.00% del personal considera que pocas veces logran la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado	En ocasiones es gerente no otorga los recursos disponibles al personal por ende no cumplen de manera eficiente con lo planificada.

10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Desarrollo profesional	El 70.00% de los trabajadores mencionan que pocas veces la empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación	Realizar programas de capacitación la cual deberá contener la siguiente estructura: <ul style="list-style-type: none"> • Temas: Estilos de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones. • Meta: Mejorar la motivación laboral en un 10%. • Tiempo (Meses): 1 mes • N° de sesiones: 4 • Duración (hr): 2 horas cada sesión.
Incentivos económicos	El 70.00% del personal menciona que pocas veces la empresa otorga incentivos económicos cuando lograr cumplir con eficiencia las metas	Crear un plan incentivos económicos: <ul style="list-style-type: none"> • Bonos por superar los objetivos (10%) • Aumentos de sueldo del 20% al mejor trabajador del año.
	El 80.00% de los trabajadores considera que nunca los incentivos económicos estuvieron de	El plan de incentivos económicos deberá seguir los siguientes pasos: <ul style="list-style-type: none"> • Establecer objetivos claros y alcanzables

	acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar recompensas adecuadas para cada candidato • Monitoreo constante y ajuste.
Competencias laborales	El 60.00% del personal mencionan que pocas veces sus competencias laborales son aprovechadas al máximo por la empresa.	<p>Medir las competencias del colaborador a través de la evolución de 360° grados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso 1. Definir el objetivo: Retroalimentación. • Paso 2. Seleccionar participantes evaluados: 100% de trabajadores. • Paso 3. Seleccionar modelo de competencias: Cuestionario en escala de Likert. • Paso 4. Escala de evaluación: Alto; medio; bajo. • Paso 5. Generar resultados y dar retroalimentación: Identificar fortalezas, áreas de oportunidad y puntos ciegos.
Productividad	El 80.00% del personal considera que pocas veces logran la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado	Realizar pequeñas reuniones antes de iniciar la jornada laboral; de esta manera se podrá identificar que recursos necesitan los trabajadores.

11. Recursos para la implementación de las estrategias

Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
<p>Realizar programas de capacitación la cual deberá contener la siguiente estructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas: Estilos de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones. • Meta: Mejorar la motivación laboral en un 10%. • Tiempo (Meses): 1 mes • N° de sesiones: 4 • Duración (hr): 2 horas cada sesión. 	Administrador y colaborador	s/. 2, 000.00	Computadoras, proyectores, internet, página web.	15 días
<p>Crear un plan incentivos económicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonos por superar los objetivos (10%) • Aumentos de sueldo del 20% al mejor trabajador del año. 	Administrador y colaborador	s/. 2, 000.00	Computadoras, internet, proyectores.	15 días
<p>El plan de incentivos económicos deberá seguir los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer objetivos claros y alcanzables • Seleccionar recompensas adecuadas para cada candidato • Monitoreo constante y ajuste. 	Administrador y colaborador	s/. 2, 000.00	Computadoras, hola de cálculo Excel, proyectores.	15 días
<p>Medir las competencias del colaborador a través de la evolución de 360° grados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso 1. Definir el objetivo: Retroalimentación. • Paso 2. Seleccionar participantes evaluados: 100% de trabajadores. • Paso 3. Seleccionar modelo de competencias: Cuestionario en escala de Likert. • Paso 4. Escala de evaluación: Alto; medio; bajo. • Paso 5. Generar resultados y dar retroalimentación: Identificar fortalezas, áreas de oportunidad y puntos ciegos. 	Administrador y colaborador	s/. 2, 000.00	Computadoras, hola de cálculo Excel	15 días

12. Cronograma de actividades

N°	Estrategias	Fecha	Termino	Año 2023															
				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Realizar programas de capacitación la cual deberá contener la siguiente estructura: <ul style="list-style-type: none"> • Temas: Estilos de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones. • Meta: Mejorar la motivación laboral en un 10%. • Tiempo (Meses): 1 mes • N° de sesiones: 4 • Duración (hr): 2 horas cada sesión. 	01-09-23	15-09-23	x	x														
2	Crear un plan incentivos económicos: <ul style="list-style-type: none"> • Bonos por superar los objetivos (10%) • Aumentos de sueldo del 20% al mejor trabajador del año. 	15-09-23	15-09-30			x	x												
3	El plan de incentivos económicos deberá seguir los siguientes pasos: <ul style="list-style-type: none"> • Establecer objetivos claros y alcanzables • Seleccionar recompensas adecuadas para cada candidato • Monitoreo constante y ajuste. 	01-010-23	15-10-23				x		x										
4	Medir las competencias del colaborador a través de la evolución de 360° grados. <ul style="list-style-type: none"> • Paso 1. Definir el objetivo: Retroalimentación. • Paso 2. Seleccionar participantes evaluados: 100% de trabajadores. • Paso 3. Seleccionar modelo de competencias: Cuestionario en escala de Likert. • Paso 4. Escala de evaluación: Alto; medio; bajo. • Paso 5. Generar resultados y dar retroalimentación: Identificar fortalezas, áreas de oportunidad y puntos ciegos. 	15-10-23	30-11-23						x				x				x	x	
5	Realizar pequeñas reuniones antes de iniciar la jornada laboral; de esta manera se podrá identificar que recursos necesitan los trabajadores.	01-12-23	30-12-23														x	x	x

VI. CONCLUSIONES

Existe una influencia positiva debido a que la significancia bilateral fue de 0.000 siendo menor a 0.050; que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a) con nivel de error del 95% de confianza; con un Rho de Spearman de 0,780 el cual refiere una correlación positiva alta, concluyendo que la motivación influye positivamente en la productividad del personal de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Los trabajadores mencionan que pocas veces la institución promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación, casi siempre la institución promueve el desarrollo profesional mediante la rotación de puestos, considera que siempre sienten satisfacción debido a que el trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar, considera que casi siempre sienten satisfacción debido a que las ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por los líderes y mencionan que casi siempre sienten satisfacción debido a que considera que el trabajo que realiza es de gran utilidad para el crecimiento de la empresa. Concluyendo que en la institución en estudio no se está promoviendo el desarrollo profesional esto se debe a que el gerente desconoce de las técnicas estrategias para mejorar la satisfacción del personal a través del desarrollo de sus conocimientos y experiencias que tienen en su área.

Los trabajadores consideran que casi siempre el gerente da un reconcomiendo a través de elogios, regalos en público cuando realizan un buen trabajo, menciona que pocas veces la institución otorga incentivos económicos cuando lograr cumplir con eficiencia las metas, considera que nunca los incentivos económicos estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo, siempre la empresa brinda incentivos simbólicos (Días libres, horario flexible, fiesta de cumpleaños, etc.) y mencionan que casi siempre los incentivos simbólicos recibidos les motivan a mejorar su desempeño. Se concluye que la institución se otorga reconocimientos, pero estos son en su mayoría no monetarios debido a que el gerente desconoce de cómo crear o implementar un plan de incentivos transparente y justo que beneficie a todos los miembros de la empresa y no solo a los de la alta jerarquía.

Los trabajadores consideran siempre la institución plantea objetivos claros, medibles y alcanzables, casi siempre se cumplen los objetivos y metas según la planificación de la empresa,

consideran que casi siempre tienen todos los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos, pocas veces sus competencias laborales son aprovechadas al máximo por la institución y consideran que casi siempre aplican su creatividad como competencia laboral en el cumplimiento de las metas de la empresa. Se concluye que la empresa si tiene una buena planificación debido a que se tienen objetivos claros y medibles sin embargo no están siendo aprovechadas todas las capacidades competencias y habilidades del personal para un mejor logro de los objetivos es decir un uso racional de los recursos para llegar a las metas.

Los trabajadores consideran que casi siempre es productivo en el área donde labora, considera que pocas veces logran la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado, mencionan que casi siempre han conseguido mejorar su productividad utilizando la tecnología, siempre el trabajo que ejecutan sigue los estándares de calidad y mencionan que siempre la empresa evalúa la calidad del trabajo a través de la observación. Se concluye que la institución sí tiene trabajadores productivos por opuesto que realizan sus actividades o cumplen con sus metas en el menor tiempo posible esto es importante ya que a pesar que los trabajadores no cuentan con incentivos económicos sí han logrado automotivarse ya sea para alcanzar reconocimientos u otro tipo de incentivos no monetarios.

Se elaboró una propuesta de mejora en base a los resultados de la investigación con la finalidad de mejorar la productividad de la empresa a través de estrategias de motivación laboral y desempeño organizacional; En este sentido se elaboró dicha propuesta porque la empresa presentaba falencias o un déficit en la motivación a su vez presentaba algunos problemas en la productividad ya que no se contaba con todos los recursos necesarios cumplir eficientemente con sus actividades.

VII. RECOMENDACIONES

Implementar un programa de capacitación; el cual ayudara a transmitir la información relacionada con las diferentes actividades de la institución, además de que transmite conocimientos, desarrolla habilidades y actitudes del personal para así mejorar su desempeño en la municipalidad.

Realizar un monitoreo psicosocial enfocado en el clima laboral porque esto nos daría una fotografía del estado de ánimo de las personas que trabajan en la organización, a partir de los resultados, la municipalidad podría evaluar las medidas y estrategias a emplear para alinearlas con su cultura, así conseguir resultados favorables, cuando los colaboradores se encuentren motivados su productividad laboral será óptimo.

valuación periódica acerca del avance y cumplimiento de las metas y objetivos propuestos; ello incluye brindar felicitaciones y/o sistema de mejora continua según sea el caso; de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y de esta manera se podrá garantizar la estimulación de sus competencias para mejorar la productividad laboral dentro de la municipalidad.

Realizar actividades de integración y celebración de eventos. Este tipo de actividades favorecen el alineamiento, que consiste en vincular a las personas con los objetivos y el propósito de la organización. La idea es que cada evento sirva para desplegar un mejor entendimiento de la organización y una nueva perspectiva de los colaboradores en el plano individual, hacerles sentir que ellos son lo más importante en la municipalidad, lo que resulta en una importante mejora de la productividad del equipo y de las relaciones de trabajo

Implementar la propuesta de mejora que fue elaborado en base a los resultados de la investigación; De esta manera el gerente de la institución podrá cumplir con los objetivos puesto que se tendrán empleados con mayor satisfacción que tengan sentido de pertenencia ya que evidenciarán un mejor trato o un mejor lazo de confianza con de la alta jerarquía.

Referencias

- Alvarado, M. (10 de agosto del 2023). Importancia y Beneficios del Trabajo. Situum. Obtenido de: <https://situum.org.mx/empleo/por-que-hay-trabajar.html>.
- Arendt, H. (2005). *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós.
- Arias, F. (2006 a). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5a ed.). Caracas: Episteme.
- Avendaño, G. (2019). *Desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro boticas: caso Superfarma, distrito de Ayacucho, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/27752>
- Bailón, S. (2021). *Impacto de la rotación de personal en el desempeño laboral en cadenas de supermercados del norte de Guayaquil. año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/8266023>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Person Editorial.
- Bohórquez E, Pérez M, Caiche W. y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Blanco, L., Cardenas, J., & Caballero, A. (2015). *La Resolución de Problemas de Matemáticas en la formación inicial del profesor de primaria*. España: Universidad de Extremadura
- Chele, H. (2022). *Motivación laboral y productividad en las microempresas del sector comercial del Cantón La Libertad*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7583>
- Camacho H, Castillo E., Monje J. (2015). *Educación Física Programas de 6° A 11°*. Segunda edición. Editorial Kinesis. Armenia. p. 50.
- Cañaverall Pérez, A, Moreno Urrego y Motato Serna, M. (2023). *Análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Prominerales SAS del Municipio de Puerto Berrio en el 2022*.

- Charles, P., & Duffor, A. (2021). Employee Motivation and Job Satisfaction in Academic Libraries in Ghana: A Comparative Study of Sam Jonah and Osagyefo Libraries. *Library Philosophy and Practice* (e-journal). Obtenido de https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5112/?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Flibphilprac%2F5112&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*, (Séptima ed. Pág.132). México: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento Humano*. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracionde-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Choque, L & Garcia E. (2022). *La Productividad Laboral y su Relación con el Desempeño de los Colaboradores en el Sistema Administrativo de la Municipalidad Distrital de Orcopampa, Arequipa, 2022*.
- COMEX (2022). *Desempeño del mercado laboral peruano resultados 2022*. Recuperado de: <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-002.pdf>.
- Cortes, N. (4 de enero del 2023). *Experiencia laboral ¿por qué es importante?* Geo Victoria. Recuperado de: <https://www.geovictoria.com.blog>.
- Cubas Vasquez, F. H. (2023). *Motivación y satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022*.
- Echevarría, J., Porras, F. y Tomas, G. (2022). *La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Equipo editorial de Indeed. (Actualizado el 21 de diciembre del 2022). *Como ser organizado en el trabajo – 10 consejos*. Indeed. Obtenido de: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/como-ser-organizado-trabajo>.

- Ezcurra-Zavaleta, G. A., Ruiz-Montealegre, A. A., Saavedra-López, M. A., Calle Ramírez, X. M., & Hernandez, R. M. (2023). Job satisfaction of public workers in northern peru during the covid-19 pandemic. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(1), Art. 1.
- Forte Teresa, Gonçalo Santinha y Sérgio Carvalho. (2021). The COVID-19 Pandemic Strain: Teleworking and Health Behavior Changes in the Portuguese Context.
- Grande, J. (5 de diciembre de 2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. Obtenido del peruano:
<https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entrelo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Grande, J. (5 de diciembre de 2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. Obtenido del peruano: <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entrelo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Hernández, Laura. (19 de octubre del 2023) Ejemplos de evaluación del desempeño. Nailed.
<https://nailed.com/blog/es/ejemplos-de-evaluacion-de-desempeno/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill.
- Herrera Cueva, C. (2022). La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los servidores públicos del registro de la propiedad del Cantón la Troncal 2019-2020.
- Joseph, Rani. (21 de agosto del 2023) El compromiso de los empleados: una perspectiva de investigación. Empuls.
<https://blog.empuls.io/es/employee-engagement/>
- Juez, J. (2020). Productividad Extrema: Como ser más eficiente, producir más, y mejor.
Julio Juez.
- Lagos, A. (2021). Desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro Minimarkets: caso Supermarket 5A distrito de Huanta, Ayacucho, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/26797>
- Miranda, I. (2021). Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021. [Tesis de pregrado,

- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32324>
- Martinez, Antoni. (5 de marzo del 2018) Definición de crecimiento personal. Centro de psicología interactiva.
<https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-de-crecimiento-personal/>
- Matabanchoy-Tulcán SM, Á.-P. K. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. Univ. Salud, 21(2), 176-187. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Paima Juzga, L. (2020). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019.
- Pazarbasioglu, Ceyla (JULIO 14, 2020). El aumento de la productividad, el principal motor de reducción de la pobreza, corre peligro debido a las perturbaciones causadas por la COVID-19 obtenido del comunicado de prensa del Banco Mundial <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/07/14/productivity-growth-threatened-by-covid-19-disruptions>.
- Pardinas, E. (1991) Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales (vol.32) pág. 151. México: siglo veintiuno.
- Palacios, P. (2023). La inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa privada de ventas de electrodomésticos. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <https://repositorio.ug.edu.ec/items/af216488-6547-4ae2-95a9-c8142c300c1f>
- Peña, H., & Villón, S.G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. La libertad - Ecuador: INDTEC, C.A.
- Reyes, M. O. (2021). La calidad como estrategia de adaptabilidad y productividad para las PYME en Colombia, 2021. Universidad Cooperativa de Colombia
- Rosenberg. (1989). Diccionario de administración y finanzas. Barcelona: Grupo Editorial Océano.

- Salazar Xirinachs (26 de febrero de 2023). La falta de productividad en América Latina es un problema muy serio. Obtenido de episodio 20 perspectivas del mundo del trabajo <https://voices.ilo.org/es-es/podcast/la-falta-de-productividad-en-america-latina-es-un-problema>.
- Sánchez Salazar, Jhin Ciro (2018) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018.
- Shelley Pursell (27 de junio de 2023). Qué es la productividad: tipos, características y formula. <https://blog.hubspot.es/marketing/maximizar-tu-productividad>
- Torres, H., y Ramírez, D. (2020). La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <https://repositorio.ug.edu.ec/items/1d179f13-117f-4c62-a010-5d4c48fc4136>
- Thoits, P. (1983). Multiple identities and psychological well-being: a reformulation and test of the social isolation hipótesis. *American Sociological review*, 48, 174-187.
- Torres Galdos, M. (2021). Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú
- Trejo, M. D. (2017). Introducción a la ingeniería de software, planeación y gestión de proyectos informáticos.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta (Segunda ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vera Merchan, T, K. (2022). Motivación y su Impacto en el Clima Laboral del Gobierno Autónomo Municipal de Santa Elena.
- Wiggins, G. (1993). *Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance*. San Francisco, CA: Jossey- Bass
- Yucra Curo, F. V., & Parillo Supo, M. L. (2021). Relación de satisfacción laboral y la productividad en el personal de la municipalidad José María Quimper 2020.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia entre la motivación laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19?</p> <p>¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19?</p> <p>¿Cuáles son las características de la eficacia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19?</p> <p>¿Cuáles son las características de la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia entre la motivación laboral y productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir las características de la motivación intrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.</p> <p>Describir las características de la motivación extrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.</p> <p>Describir las características de la eficacia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.</p> <p>Describir las características de la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.</p>	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha. La motivación influye positivamente en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19. • H0. La motivación no influye positivamente en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19. 	<p>Variable 2 Motivación laboral</p> <p>Dimensiones Motivación intrínseca Motivación extrínseca</p> <p>Variable 2 Productividad</p> <p>Dimensiones Eficacia Eficiencia</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: descriptivo –correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Diseño de Investigación: Sin intervención, no experimental y observacional</p> <p>Población y muestra: Conformada por 27 trabajadores de la municipalidad.</p>

Anexo 02: Instrumento de recolección de información

INTRODUCCION: en el presente instrumento encontrara una serie de preguntas relacionadas a la productividad del personal de la municipalidad por ello se le pide su sinceridad total en las respuestas, marcando con x de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Pocas veces	3. A veces	4. casi siempre	Siempre
----------	----------------	------------	-----------------	---------

Fecha: __/__/__

Variable 1: Motivación laboral

Dimensión 1: Motivación intrínseca (Desarrollo profesional, Satisfacción personal)	1	2	3	4	5
1. La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación.					
2. La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la rotación de puestos.					
3. Siente satisfacción debido a que el trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					
4. Siente satisfacción debido a que las ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por los lideres					
5. Siente satisfacción debido a que considera que el trabajo que realiza es de gran utilidad para el crecimiento de la empresa.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca (Reconocimientos; Incentivos económicos; Incentivos simbólicos)					
6. El gerente les da un reconcomiendo a través de elogios, regalos en público cuando realizan un buen trabajo.					
7. La empresa les otorga incentivos económicos (Bonos, comisiones, aumento de sueldo) cuando lograr cumplir con eficiencia las metas.					
8. Los incentivos económicos que recibió estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo.					
9. La empresa les brinda incentivos simbólicos (Días libres, horario flexible, fiesta de cumpleaños, etc.)					
10. Considera que los incentivos simbólicos recibidos que recibe lo motivan a mejorar su desempeño.					

Respecto a la variable: Productividad

Escala:

- Siempre 5
- Casi siempre 4
- A veces 3
- Pocas veces 2
- Nunca 1

Dimensión 1: Eficacia (Logro de objetivos; Competencias laborales)	1	2	3	4	5
11. ¿Considera que la empresa plantea objetivos claros, medibles y alcanzables?					
12. ¿Considera usted que se cumplen los objetivos y metas según la planificación de la empresa?					
13. ¿Tiene todos los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos?					
14. ¿Considera que sus competencias laborales son aprovechadas al 100% por la empresa?					
15. ¿Aplica usted su creatividad como competencia laboral en el cumplimiento de las metas de la empresa?					
Dimensión 2: Eficiencia (Calidad de trabajo)					
16. ¿Considera que es productivo en el área donde labora?					
17. ¿Usted logra la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado?					
18. ¿Usted ha conseguido mejorar su productividad utilizando la tecnología?					
19. ¿Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad?					
20. ¿La empresa evalúa la calidad de su trabajo a través de la observación?					

Anexo 03: validación del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Fátima khaterin Gomero Fernández

Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Kelly Benigna Puma Velásquez estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.
Atentamente,



Firma de Estudiante

DNI: 61290596

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombre Y Apellidos:

Fátima Khaterin Gomeró Fernández

N° DNI/CE: 72352442

Colegiatura: 06-3617

Teléfono/ Celular : - Email:-

Título profesional:

Magister en Administración y Gestión Pública

Grado académico: Maestría: x

Doctorado.....

Especialidad:

Magister en gestión pública

Institución que labora:

Ugel - Aija

Independiente:

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19

Autor: Kelly B. Puma Velásquez

Programa Académico: Administración



Firma



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19								
	VARIABLE 1: Motivación laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Motivación intrínseca (Desarrollo profesional, Satisfacción personal)	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación.	x		x		x		
2	La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la rotación de puestos.	x		x		x		
3	Siente satisfacción debido a que el trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.	x		x		x		
4	Siente satisfacción debido a que las ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por los líderes	x		x		x		
5	Siente satisfacción debido a que considera que el trabajo que realiza es de gran utilidad para el crecimiento de la empresa.	x		x		x		
	Dimensión 2: Motivación extrínseca (Reconocimientos; Incentivos económicos; Incentivos simbólicos)							
1	El gerente les da un reconocimiento a través de elogios, regalos en público cuando realizan un buen trabajo.	x		x		x		
2	La empresa les otorga incentivos económicos (Bonos, comisiones, aumento de sueldo) cuando logran cumplir con eficiencia las metas.	x		x		x		
3	Los incentivos económicos que recibió estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo.	x		x		x		
4	La empresa les brinda incentivos simbólicos (Días libres, horario flexible, fiesta de cumpleaños, etc.)	x		x		x		

5	Considera que los incentivos simbólicos recibidos que recibe lo motivan a mejorar su desempeño.	x		x		x		
Variable 2: Productividad								
Dimensión 1: Eficacia (Logro de objetivos; Competencias laborales)								
1	11. ¿Considera que la empresa plantea objetivos claros, medibles y alcanzables?	x		x		x		
2	12. ¿Considera usted que se cumplen los objetivos y metas según la planificación de la empresa?	x		x		x		
3	13. ¿Tiene todos los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		
4	14. ¿Considera que sus competencias laborales son aprovechadas al 100% por la empresa?	x		x		x		
5	15. ¿Aplica usted su creatividad como competencia laboral en el cumplimiento de las metas de la empresa?	X		x		x		
Dimensión 2: Eficiencia (Calidad de trabajo)								
1	16. ¿Considera que es productivo en el área donde labora?	X		x		x		
2	17. ¿Usted logra la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado?	X		x		x		
3	18. ¿Usted ha conseguido mejorar su productividad utilizando la tecnología?	X		x		x		
4	19. ¿Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad?	X		x		x		

5	20. ¿La empresa evalúa la calidad de su trabajo a través de la observación?	X		x		x		
---	---	---	--	---	--	---	--	--

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg Anaya Moreno Yuri A.

DNI: 43774068



Firma



Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Guido Elmer Uribe Cornelio

Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Kelly Benigna Puma Velásquez estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.
Atentamente,



Firma de Estudiante

DNI: 61290596

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombre Y Apellidos:
Guido Elmer Uribe Cornelio

N° DNI/CE: 70117561

Colegiatura: 12504

Teléfono/ Celular : - Email:-

Título profesional:
Magister en Administración

Grado académico: Maestría: x

Doctorado:.....

Especialidad:
Magister en administración

Institución que labora:
Independiente

Independiente:

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:
MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19

Autor: Kelly B. Puma Velásquez

Programa Académico: Administración



Mg. Guido Elmer Uribe Cornelio
GLAD N° 12504

Firma del experto



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19								
	VARIABLE 1: Motivación laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Motivación intrínseca (Desarrollo profesional, Satisfacción personal)	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación.	x		x		x		
2	La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la rotación de puestos.	x		x		x		
3	Siente satisfacción debido a que el trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.	x		x		x		
4	Siente satisfacción debido a que las ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por los líderes	x		x		x		
5	Siente satisfacción debido a que considera que el trabajo que realiza es de gran utilidad para el crecimiento de la empresa.	x		x		x		
	Dimensión 2: Motivación extrínseca (Reconocimientos; Incentivos económicos; Incentivos simbólicos)							
1	El gerente les da un reconocimiento a través de elogios, regalos en público cuando realizan un buen trabajo.	x		x		x		
2	La empresa les otorga incentivos económicos (Bonos, comisiones, aumento de sueldo) cuando logran cumplir con eficiencia las metas.	x		x		x		
3	Los incentivos económicos que recibió estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo.	x		x		x		
4	La empresa les brinda incentivos simbólicos (Días libres, horario flexible, fiesta de cumpleaños, etc.)	x		x		x		

5	Considera que los incentivos simbólicos recibidos que recibe lo motivan a mejorar su desempeño.	x		x		x		
Variable 2: Productividad								
Dimensión 1: Eficacia (Logro de objetivos; Competencias laborales)								
1	11. ¿Considera que la empresa plantea objetivos claros, medibles y alcanzables?	x		x		x		
2	12. ¿Considera usted que se cumplen los objetivos y metas según la planificación de la empresa?	x		x		x		
3	13. ¿Tiene todos los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		
4	14. ¿Considera que sus competencias laborales son aprovechadas al 100% por la empresa?	x		x		x		
5	15. ¿Aplica usted su creatividad como competencia laboral en el cumplimiento de las metas de la empresa?	X		x		x		
Dimensión 2: Eficiencia (Calidad de trabajo)								
1	16. ¿Considera que es productivo en el área donde labora?	X		x		x		
2	17. ¿Usted logra la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado?	X		x		x		
3	18. ¿Usted ha conseguido mejorar su productividad utilizando la tecnología?	X		x		x		
4	19. ¿Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad?	X		x		x		

5	20. ¿La empresa evalúa la calidad de su trabajo a través de la observación?	X		x		x		
---	---	---	--	---	--	---	--	--

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar ()
 Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg Anaya Moreno Yuri A.

No aplicable () DNI: 43774068



Mg. Guido Elmer Uribe Corchillo
 CLAD N° 12504

Firma



Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Yuri Arquímedes Anaya Moreno

Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Kelly Benigna Puma Velasquez estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.
Atentamente,



Firma de Estudiante

DNI: 61290596

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombre Y Apellidos:

Yuri Arquímedes Anaya Moreno

N° DNI/CE: 43774068

Colegiatura: 07891

Teléfono/ Celular : - Email:-

Título profesional:

Magister en Administración

Grado académico: Maestría: x

Doctorado.....

Especialidad:

Licenciado en Administración

Institución que labora:

Municipalidad Provincial de Yungay

Independiente:

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19

Autor: Kelly B. Puma Velásquez

Programa Académico: Administración

Firma



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19								
	VARIABLE 1: Motivación laboral	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Motivación intrínseca (Desarrollo profesional, Satisfacción personal)	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación.	x		x		x		
2	La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la rotación de puestos.	x		x		x		
3	Siente satisfacción debido a que el trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.	x		x		x		
4	Siente satisfacción debido a que las ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por los líderes	x		x		x		
5	Siente satisfacción debido a que considera que el trabajo que realiza es de gran utilidad para el crecimiento de la empresa.	x		x		x		
	Dimensión 2: Motivación extrínseca (Reconocimientos; Incentivos económicos; Incentivos simbólicos)							
1	El gerente les da un reconocimiento a través de elogios, regalos en público cuando realizan un buen trabajo.	x		x		x		
2	La empresa les otorga incentivos económicos (Bonos, comisiones, aumento de sueldo) cuando logran cumplir con eficiencia las metas.	x		x		x		
3	Los incentivos económicos que recibió estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo.	x		x		x		
4	La empresa les brinda incentivos simbólicos (Días libres, horario flexible, fiesta de cumpleaños, etc.)	x		x		x		

5	Considera que los incentivos simbólicos recibidos que recibe lo motivan a mejorar su desempeño.	x		x		x		
Variable 2: Productividad								
Dimensión 1: Eficacia (Logro de objetivos; Competencias laborales)								
1	11. ¿Considera que la empresa plantea objetivos claros, medibles y alcanzables?	x		x		x		
2	12. ¿Considera usted que se cumplen los objetivos y metas según la planificación de la empresa?	x		x		x		
3	13. ¿Tiene todos los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		
4	14. ¿Considera que sus competencias laborales son aprovechadas al 100% por la empresa?	x		x		x		
5	15. ¿Aplica usted su creatividad como competencia laboral en el cumplimiento de las metas de la empresa?	X		x		x		
Dimensión 2: Eficiencia (Calidad de trabajo)								
1	16. ¿Considera que es productivo en el área donde labora?	X		x		x		
2	17. ¿Usted logra la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado?	X		x		x		
3	18. ¿Usted ha conseguido mejorar su productividad utilizando la tecnología?	X		x		x		
4	19. ¿Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad?	X		x		x		

5	20. ¿La empresa evalúa la calidad de su trabajo a través de la observación?	X		x		x		
---	---	---	--	---	--	---	--	--

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg Anaya Moreno Yuri A.

DNI: 43774068

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURCO
Lima
LIC. Anaya Moreno Yuri A.
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y Patrimonio

Firma



Huella digital

Anexo 04: Confiabilidad del instrumento

No	Motivación laboral										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	1	1	2	4	5	2	4	5	2	4	30
4	1	1	4	2	5	4	2	5	4	2	30
5	1	1	2	4	5	2	4	5	2	4	30
6	1	1	4	2	5	4	2	5	4	2	30
7	1	1	2	4	5	2	4	5	2	4	30
8	1	1	4	2	5	4	2	5	4	2	30
9	1	1	4	2	5	4	2	5	4	2	30
10	1	1	4	2	5	4	2	5	4	2	30
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

VARIANZA POBLACIONAL	3.56	3.56	1.31	1.75	0.00	1.31	1.75	0.00	1.31	1.75	88.89
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

Escala valorativa	Codigo
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Pocas veces	2
Nunca	1

K =	10 item
K/(K-1) =	1.111
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	16.28
$S_t^2 =$	88.89
ALFA =	0.908

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

No	Productividad organizacional										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	3	3	5	5	3	1	1	36
6	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	32
7	5	5	5	3	3	5	5	3	1	1	36
8	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	32
9	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	32
10	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	32
11	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	32
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50


VARIANZA POBLACIONAL	0.24	0.24	0.25	0.85	0.85	0.25	0.25	0.85	2.50	3.58	62.75
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

Escala valorativa	Codigo
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Pocas veces	2
Nunca	1

K =	10 item
K/(K-1) =	1.111
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	9.88
$S_t^2 =$	62.75
ALFA =	0.936

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO
(Ciencias e Ingeniería)

YO ORIO L VALLES BARRERA
con DNI 41245950 Alcalde de la municipalidad distrital de Yuracyacu. **DOY MI CONSENTIMIENTO** a Kelly B. Puma Velásquez identificada con DNI 61290596, para realizar el trabajo de investigación sobre **“MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19”** a fin de obtener el título profesional de licenciada en administración.

CORRESPONDIENTE

OBJETIVO PRINCIPAL DEL ESTUDIO

Este es un estudio que será desarrollado por la Bachiller en ciencias administrativas de la universidad Católica Los Ángeles De Chimbote; el estudio tiene como objetivo principal:

Determinar el nivel de motivación laboral y como esta influye en la productividad del personal de la municipalidad de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

RIESGOS:



La aplicación de los instrumentos no demanda ningún riesgo en el bienestar físico o psicológico de los participantes de la investigación.


BENEFICIOS:

Se beneficiará la Institución, ya que se dará a conocer los resultados estadísticos obtenidos, dichos resultados serán enfocados en el objetivo principal del estudio. Los costos y el análisis de la misma serán cubiertos por la investigadora y no ocasionara gasto alguno a la institución.

CONFIDENCIALIDAD:

La información brindada será guardada mediante códigos y no con nombres, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de los participantes.

Firma del participante 

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE YURACYACU
ORIO L VALLES BARRERA
ALCALDE
DNI. 41245950

Firma de investigador.....


COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA

Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de Información.

Yuracyacu, 31 de octubre del 2023

SR. ORIOL VALLES BARRERA

Alcalde de la municipalidad distrital de Yuracyacu

Presente

Reciba un cordial saludo. A través de la presente, Yo Kelly B. Puma Velásquez identificada con DNI 61290596 bachiller de la escuela profesional de administración de la universidad católica los Ángeles de Chimbote me presento ante usted con el debido respeto y expongo:

Que, actualmente me encuentro culminando mi proyecto de tesis para optar el título profesional de licenciada en administración, la presente investigación se titula **“MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU EN EL CONTEXTO POS PANDEMIA COVID 19”** el objetivo de la investigación es determinar el nivel de motivación laboral y como esta influye en la productividad del personal de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia covid 19 al concluir la investigación usted será informado de los resultados obtenidos.

Por lo antes mencionado SOLICITO de manera formal la aprobación para poder realizar dicho trabajo de investigación antes mencionado.

Sin otro particular, quiero agradecerle por el tiempo y la atención prestada y quedo a la espera de su pronta y oportuna respuesta.

Atentamente



KELLY B. PUSMA VELASQUEZ

COD N° 1611112021

DNI N° 6129059

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURACYACU
RECIBIDO
MESA DE PARTES

Día: 31 hora 11:20 Mes: 10
Año 2023 Registro 2023 Firma

Anexo 07. Evidencias de ejecución

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Kelly B. Puma Velasquez, identificada con DNI 61290596, con domicilio real en Av. Rioja s/n, Distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, Departamento de San Martín.

DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de bachiller con código de estudiante 1611112021 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote:

Que los datos consignados en la tesis titulada. Motivación laboral y su influencia en la productividad del personal de la municipalidad distrital de Yuracyacu en el contexto pos pandemia COVID 19.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad.

Nueva Cajamarca, 15 de Diciembre del 2023.



Firma del bachiller

DNI 61290596



Huella Digital

Base de datos

ENCUESTADO	DATOS GENERALES		VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL									
	Nombre y Apellidos	Fecha	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	Anonimo	13/11/2023	5	5	3	3						
2	Anonimo	13/11/2023	4	5	3	3						
3	Anonimo	13/11/2023	4	5	4	5						
4	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4						
5	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4						
6	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4						
7	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4						
8	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4						
9	Anonimo	14/11/2023	4	4	4	4						
10	Anonimo	15/11/2023	4	4	4	4						
11	Anonimo	16/11/2023	4	4	4	4						
12	Anonimo	17/11/2023	4	4	4	4						
13	Anonimo	18/11/2023	4	4	4	4						
14	Anonimo	19/11/2023	4	4	4	4						
15	Anonimo	20/11/2023	4	4	4	4						
16	Anonimo	21/11/2023	4	4	4	4						
17	Anonimo	22/11/2023	4	4	4	4						
18	Anonimo	23/11/2023	4	4	4	4						
19	Anonimo	24/11/2023	4	4	4	5						
20	Anonimo	25/11/2023	4	4	4	5						
21	Anonimo	26/11/2023	4	4	4	4						
22	Anonimo	27/11/2023	4	4	4	4						
23	Anonimo	28/11/2023	4	4	4	4						
24	Anonimo	29/11/2023	4	4	4	4						
25	Anonimo	30/11/2023	4	4	4	4						
26	Anonimo	30/11/2023	4	4	4	4						
27	Anonimo	30/11/2023	4	4	4	4						

Variable 1: Motivación laboral					
Dimensión 1: Motivación intrínseca (Desarrollo profesional; Satisfacción por el trabajo)	1	2	3	4	5
1. La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la capacitación.					
2. La empresa promueve el desarrollo profesional mediante la rotación de puestos.					
3. Siente satisfacción debido a que el trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					
4. Siente satisfacción debido a que las ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por los líderes.					
5. Siente satisfacción debido a que considera que el trabajo que realiza es de gran utilidad para el crecimiento de la empresa.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca (Reconocimientos; Incentivos económicos; Incentivos simbólicos)					
6. El gerente les da un reconocimiento a través de elogios, regalos en público cuando realizan un buen trabajo.					
7. La empresa les otorga incentivos económicos (Bonos, comisiones, aumento de sueldo) cuando logran cumplir con el cien por ciento los metas.					
8. Los incentivos económicos que recibió estuvieron de acuerdo a su nivel de contribución o esfuerzo.					
9. La empresa les brinda incentivos simbólicos (Días libres, horario flexible, fiesta de cumpleaños, etc.)					
10. Considera que los incentivos simbólicos recibidos que recibe lo motivan a mejorar su desempeño.					

ESCALA	VALORES
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Rara vez	2
Nunca	1

ENCUESTADO	DATOS GENERALES		VARIABLE 1: PRODUCTIVIDAD									
	Nombre y Apellidos	Fecha	P1	P2	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	Anonimo	13/11/2023	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
2	Anonimo	13/11/2023	4	5	3	3	5	5	3	3	5	
3	Anonimo	13/11/2023	4	5	5	5	5	5	3	3	5	
4	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
8	Anonimo	13/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
9	Anonimo	14/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
10	Anonimo	15/11/2023	4	4	4	5	5	5	5	3	5	
11	Anonimo	16/11/2023	4	4	4	5	5	5	5	3	5	
12	Anonimo	17/11/2023	4	4	4	5	5	5	5	3	5	
13	Anonimo	18/11/2023	4	4	4	5	5	5	5	3	5	
14	Anonimo	19/11/2023	4	4	4	5	5	5	5	3	5	
15	Anonimo	20/11/2023	4	4	4	5	5	5	5	3	5	
16	Anonimo	21/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
17	Anonimo	22/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
18	Anonimo	23/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
19	Anonimo	24/11/2023	4	4	5	5	5	5	4	3	5	
20	Anonimo	25/11/2023	4	4	5	5	5	5	4	3	5	
21	Anonimo	26/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
22	Anonimo	27/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
23	Anonimo	28/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
24	Anonimo	29/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
25	Anonimo	30/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
26	Anonimo	30/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
27	Anonimo	30/11/2023	4	4	4	4	4	4	4	3	5	

Dimensión 1: Eficacia (Logro de objetivos; Competencias laborales)	1	2	3	4	5
11. ¿Considera que la empresa plantea objetivos claros, medibles y alcanzables?					
12. ¿Considera usted que se cumplen los objetivos y metas según la planificación de la empresa?					
13. ¿Tiene todos los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos?					
14. ¿Considera que sus competencias laborales son aprovechadas al 100% por la empresa?					
15. ¿Aplica usted su creatividad como competencia laboral en el cumplimiento de las metas de la empresa?					
Dimensión 2: Eficiencia (Productividad, Calidad de trabajo)					
16. ¿Considera que es productivo en el área donde labora?					
17. ¿Usted logra la productividad realizando el trabajo con menos recursos y en un tiempo menor a lo planificado?					
18. ¿Usted ha conseguido mejorar su productividad utilizando la tecnología?					
19. ¿Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad?					
20. ¿La empresa evalúa la calidad de su trabajo a través de la observación?					

ESCALA	VALORES
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Rara vez	2
Nunca	1

Charla de motivación laboral a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yuracyacu.



