



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación laboral y productividad de los trabajadores de
la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alama Grandez, Ruth Greys (orcid.org/0000-0002-1906-2602)

Del Castillo Paredes, Priscila Helen (orcid.org/0000-0002-0496-5745)

ASESORA:

Dra. Vela Vasquez, Teresa (orcid.org/0000-0001-7527-0708)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza, salud y cumplir con mis objetivos. A mi madre Marely, ejemplo de mujer, cariñosa, abnegada, y perseverante, demostrado en los tiempos difíciles de esta etapa de mi vida.

Ruth Greys

A Dios por su infinito amor, acompañamiento y protección divina en el camino recorrido. A mis padres Winder y Julia, quienes con sus consejos han sabido guiarme en cada proceso de mi vida.

Priscila Helen

AGRADECIMIENTO

Nuestra gratitud a los directivos y personal de la UCV por abrirnos las puertas y permitirnos realizar el estudio en la Carrera Profesional de Administración; asimismo a nuestra asesora Dra. Teresa Vela Vásquez, quien con sus valiosos conocimientos y enseñanza hizo que podamos crecer día a día como profesional en la investigación.

Ruth Greys y Priscila Helen



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELA VASQUEZ TERESA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023.", cuyos autores son DEL CASTILLO PAREDES PRISCILA HELEN, ALAMA GRANDEZ RUTH GREYS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 04 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELA VASQUEZ TERESA DNI: 01068632 ORCID: 0000-0001-7527-0708	Firmado electrónicamente por: TVELAV el 10-12- 2023 09:21:19

Código documento Trilce: TRI - 0680168



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ALAMA GRANDEZ RUTH GREYS, DEL CASTILLO PAREDES PRISCILA HELEN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DEL CASTILLO PAREDES PRISCILA HELEN DNI: 70651494 ORCID: 0000-0002-0496-5745	Firmado electrónicamente por: PRCASTILLOPAU01 el 10-12-2023 08:14:25
ALAMA GRANDEZ RUTH GREYS DNI: 76053192 ORCID: 0000-0002-1906-2602	Firmado electrónicamente por: RALAMAGR10 el 01-02-2024 13:02:18

Código documento Trilce: INV - 1464683

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nombre de los expertos	20
Tabla 2 Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos	20
Tabla 3 El nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023	23
Tabla 4 El nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023	24
Tabla 5 Prueba de normalidad	25
Tabla 6 La relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023.....	27
Tabla 7 La relación entre la motivación laboral y la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023	25
Tabla 8 La relación entre la motivación laboral y el cumplimiento de metas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023	26
Tabla 9 La relación entre motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023.	26

RESUMEN

El estudio que aquí se presenta busca determinar la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023, para lo cual uso una investigación de tipo básica, de corte transversal y diseño no experimenta, en la cual participaron 80 trabajadores de dicha institución a los cuales se les aplicaron 2 cuestionarios, el primero de 16 ítems para evaluar la motivación laboral y el segundo de 12 ítems para evaluar la productividad, encontrado así que el 51,3% de colaboradores calificaron sus niveles de motivación como deficientes, mientras que el 30% la percibe como media y el 18,8% la ve como alta, así también en lo referente a su nivel de productividad, el 50% de los trabajadores piensa que es baja, un 33,8% la considera media y solo un 16,3% la percibe como alta. es así que el investigador concluye que existe una fuerte correlación positiva entre ambas variables al identificar una $\rho = 0,875$ y un $\text{sig.} = 0,000$.

Palabras clave: Motivación, productividad, colaboradores.

ABSTRACT

The study presented here seeks to determine the relationship between work motivation and productivity of workers of the Provincial Municipality of Huallaga, 2023, for which it used a basic type of research, cross-sectional and non-experimental design, in which 80 workers of said institution participated to whom 2 questionnaires were applied, the first of 16 items to evaluate work motivation and the second of 12 items to evaluate productivity, found that 51.3% of employees rated their levels of motivation as deficient, while 30% perceived it as medium and 18.8% saw it as high, as well as in terms of their level of productivity. 50% of workers think it is low, 33.8% consider it medium and only 16.3% perceive it as high. Thus, the researcher concludes that there is a strong positive correlation between both variables, identifying an $RHO = 0.875$ and a $sig. = 0.000$.

Keywords: Motivation, productivity, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la productividad es uno de los factores más importantes en el desarrollo empresarial y el crecimiento económico, ya que afecta directamente la rentabilidad y la competitividad de una organización. Las empresas que son más productivas son capaces de producir más bienes y servicios con menos recursos, lo que les permite reducir sus costos y aumentar sus ganancias. Esto, a su vez, les permite invertir en nuevos productos, servicios y tecnologías, lo que impulsa la innovación y el crecimiento económico (Dávila et al., 2022).

En el sector público, la productividad es especialmente importante, ya que es un indicador clave de la eficiencia en el uso de los recursos, ya que estos son limitados y proceden de la carga tributaria local, por lo tanto, es importante que se utilicen de manera eficiente para fortalecer la efectividad de la gestión del gobierno local. Asimismo, los servicios públicos son fundamentales para el bien común, en consecuencia, un incremento en la eficiencia de estas empresas puede incidir efectivamente en el bienestar de los ciudadanos (Ruiz et al., 2020).

Por otro lado, la motivación también juega un papel fundamental en el sector público, ya que es esencial para asegurar que los empleados estén comprometidos con los valores y objetivos de su organización y por ende para garantizar un desempeño óptimo y eficiente de las tareas y funciones asignadas. Sin embargo, la falta de conexión entre los empleados y su trabajo es un problema común en muchas empresas en todo el mundo. A menudo se observa que los empleados no se sienten comprometidos o motivados con su trabajo, lo cual genera resultados adversos en sus funciones laborales y la productividad general de la empresa. Muchos trabajadores experimentan una desconexión con sus labores cotidianas y carecen de un propósito o importancia en lo que realizan. Esta sensación puede atribuirse a diversos factores, entre ellos la ausencia de claridad en las funciones y responsabilidades, la escasa valoración y recompensas, la limitada

oportunidad de crecimiento y progreso laboral, y la deficiente comunicación dentro de la empresa (Pereira et al., 2022).

Dentro del contexto local se ha podido identificar que, en la entidad municipal provincial de Huallaga, se han observado algunos factores que evidencian la falta de motivación laboral y productividad, ya que según los entrevistados se viene creando un ambiente negativo en el centro de labores, es decir, un problema que podrían atribuirse al déficit de entusiasmo entre el personal de dicha organización municipal, Asimismo la ausencia de programas de capacitación y desarrollo profesional que les permitan mejorar sus habilidades y crecer en sus carreras. Asimismo, la ausencia de medidas incentivadoras, tanto económicas como no económicas, tales como bonificaciones, programas de reconocimiento y oportunidades de ascenso, provoca una disminución del interés laboral y compromiso por parte de los trabajadores. Esta falta de motivación se traduce en una disminución en la productividad laboral. Los empleados pueden experimentar falta de interés en realizar sus tareas de manera eficiente y pueden incluso presentar un mayor número de ausencias injustificadas. Esta falta de productividad afecta negativamente al funcionamiento de la municipalidad y repercute en la calidad de los servicios que brinda a la comunidad.

Ante los precedentes vistos, se formuló la siguiente interrogante general, ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023?; de las cuales se desprende los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del personal en la entidad pública?, ¿Cuál es el nivel de productividad del personal en la entidad pública?, ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la eficacia del personal en la entidad pública?, ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento de metas del personal en la entidad pública?, ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y desempeño del personal en la entidad pública?

De acuerdo a Hernández (2018) la investigación presenta una justificación por *conveniencia*, porque permitió y ofreció datos útiles para

ampliar la motivación laboral y productividad específicamente en dicha entidad municipal. Además, también tiene una justificación social, ya que los resultados no solo ayudaron a implementar medidas beneficiosas en la entidad municipal, sino que también generaron interés en otros estudios científicos que puedan tener un impacto positivo en otros sectores. Desde una perspectiva teórica, el estudio buscaba comprender mejor el comportamiento de las variables en el contexto estudiado, permitiendo así fortalecer las teorías existentes. También se demostró la relevancia práctica de la investigación, ya que los resultados revelaron las relaciones que influyen en el estado actual de las variables, y esto a su vez puede servir de base para estrategias futuras que optimicen la motivación laboral y promuevan una mayor productividad. Por último, en cuanto a la metodología, se utilizaron instrumentos fiables y validados por expertos en el campo, lo que permite su aplicación en otros contextos similares.

Con el fin de abordar las preguntas previamente planteadas, se estableció el siguiente objetivo principal: determinar la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023. De igual manera, se desagrega los objetivos específicos: identificar el nivel de motivación laboral del personal en la entidad pública; describir el nivel de productividad del personal en la entidad pública; identificar la relación entre la motivación laboral y la eficacia del personal en la entidad pública; describir la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento de metas del personal en la entidad pública e identificar la relación entre motivación laboral y desempeño del personal en la entidad pública.

Asimismo, se plantea la hipótesis general: la motivación laboral tiene relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023. Así también se plantearon las siguientes hipótesis específicas: el nivel de motivación laboral del personal en la entidad pública es alto ; el nivel de productividad del personal en la entidad pública es alto; existe una relación significativa entre la motivación laboral y la

eficacia del personal en la entidad pública; existe una relación significativa entre la motivación laboral y el cumplimiento de metas del personal en la entidad pública; existe una relación significativa entre motivación laboral y desempeño del personal en la entidad pública.

II. MARCO TEÓRICO

Muchos estudios se han centrado en temas relacionados con la motivación laboral, tales como el empeño de los trabajadores en hacer las tareas arduas y eficientes, la determinación de los factores que impulsan al personal a ser productivos, así como la enseñanza de un gerente para lograr que el personal esté motivado. Nash (1988) estudió los aspectos de la motivación desde enfoques diferentes de las principales teorías sobre motivación laboral, como la de Herzberg y Maslow, combinándose también con la Teoría de Expectativas, la cual surge como una adaptación del pensamiento positivo por parte de la Psicología. Ghiselli (1968) enfatizó la importancia de la motivación en la productividad del individuo, indicando que una selección adecuada de los trabajadores, comprensión de su motivación, desempeño y productividad, junto con satisfacción de sus necesidades individuales y ofrecerles capacitación, porque no es suficiente para determinar de forma clara hasta qué punto la motivación ayuda en el rendimiento de los colaboradores.

En la presente investigación se examinaron las sucesivas referencias internacionales tomando un artículo científico titulado: Motivación laboral y compromiso en una entidad pública de la provincia de Manabí, tuvo como objetivo, analizar el vínculo relacional entre motivación laboral y compromiso. Enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional e igualmente diseño no experimental. Con una capacidad muestral de 108 colaboradores siendo evaluados mediante la encuesta como técnica y cuestionario como instrumento. Los principales hallazgos ostentaron que, el nivel de motivación laboral se posicionó en la categoría alta en 52%, seguidamente el nivel medio con 30%. Se halló un vínculo significativo y positivo entre motivación laboral y compromiso ($r=0.372$; $p=0.000$). Concluyeron que, los colaboradores están orientados a cumplir los objetivos del grupo, agilizando en la toma de decisiones y alcanzando metas basadas en sus propias capacidades, ello es indicativo de su dedicación y, por tanto, de su motivación para el trabajo (Mera & Zambrano, 2021).

Asimismo, se tomó el artículo científico denominado, clima laboral y productividad en entidades municipales, siendo el objetivo general, hallar el impacto del clima laboral hacia la productividad en los colaboradores. En su metodología fue de un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional e igualmente diseño no experimental. Con una capacidad muestral de 25 trabajadores siendo evaluados mediante la encuesta como técnica y cuestionario como instrumento. Los principales hallazgos ostentaron que, el entorno de trabajo de la organización tenía un efecto positivo en la productividad, como demuestra un elevado coeficiente de correlación ($P=74,5\%$). Se concluye que, es evidente que, aunque la organización ha funcionado con métodos convencionales, hay aspectos que deben mejorarse, como la motivación y el desarrollo del personal, que les permitirán regular su propio rendimiento y normalizar sus recompensas (Caisa et al., 2022).

Por otro lado, en un artículo científico titulado: Motivación laboral como un factor influyente hacia la reactivación económica en el sector público, cuyo objetivo era analizar estrategias de motivación que han sido implementadas en organizaciones del sector público. Respecto a la metodología fue de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo- exploratorio e igualmente diseño no experimental. Con una capacidad muestral de artículos referenciados siendo evaluados mediante el análisis referencial como técnica y guía de análisis referencial como instrumento. Los principales hallazgos evidenciaron que, las organizaciones encuestadas han desplegado tácticas de motivación, optando el 63% por estrategias que presentan factores inspiradores, el 7% por aspectos higiénicos y el 30% por una combinación de ambos. También el 90% de las empresas lograron un resultado positivo en el aumento de la motivación de su personal. Concluyendo que, la motivación laboral es como dispositivo crítico para el éxito de la implantación de los trabajadores, que conduce a un aumento del rendimiento de las empresas (Dolores et al., 2021).

El estudio científico titulado "la Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del sector público" investigó cómo la satisfacción laboral

afecta el rendimiento de una entidad gubernamental. Enfoque mixto, con un nivel descriptivo, un diseño no experimental y un censo de 50 trabajadores que respondieron una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento. Los resultados evidenciaron que, en la capacidad productiva de la organización, además de la falta de iniciativas de formación, horas excesivas de trabajo, el entorno laboral y estrategias motivacionales para el personal, influyen notablemente en la productividad de los trabajadores (Cabanilla et al., 2022).

Un estudio a nivel internacional, titulado "el impacto del entorno laboral en la productividad de los empleados en empresas de economía social y solidaria", desveló una relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional no experimental, se llevó a cabo la investigación con una muestra seleccionada de 45 empleados. Los principales hallazgos ostentaron que, se comprobó que la mayoría de los trabajadores tenían un rendimiento laboral que oscilaba entre el 51 y el 80%. Sin embargo, una parte significativa presentaba un nivel de productividad inferior al 50%. Además, mediante Pearson no se halló un vínculo significativo ni relacional entre las dimensiones de clima laboral con productividad. Concluyendo que, es esencial tener en cuenta este hallazgo a la hora de formular planes para mejorar la productividad y el rendimiento (Vallejo, 2021).

Continuando en la búsqueda de antecedentes nacionales, se estudió el artículo "Motivación laboral y satisfacción de colaboradores en una municipalidad puneña", el cual analizó la relación existente entre motivación laboral y satisfacción de los trabajadores. La metodología usada corresponde a un enfoque cuantitativo, a nivel descriptivo y diseño no experimental. Para ello se seleccionaron 76 colaboradores. Los principales hallazgos mostraron puntuaciones moderadas respecto a la motivación laboral (98.7%); alusivo a las dimensiones, en el dominio extrínseco (higiénico), la mayoría de los trabajadores están moderadamente motivados (75,0%). Del mismo modo, en el dominio intrínseco (motivacional), la mayoría de los trabajadores expresan

una motivación moderada (93,4%). Concluyeron que, la mayoría de los trabajadores muestra una motivación moderada, atribuyéndose la media más alta a las políticas de la entidad, el ambiente de trabajo y la remuneración (Talavera et al., 2021).

En ese sentido, el artículo titulado "Motivación y productividad en un establecimiento municipal de Pampas Tayacaja en 2022" cuyo objetivo era estudiar el vínculo entre la motivación y la productividad de empleados. Investigación con enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental. Una muestra de 50 colaboradores. Los principales hallazgos ostentaron que un vínculo significativo y positivo entre motivación y productividad (Pearson=0.478; sig=0.000); igualmente motivación y competencia (Pearson=0.419; sig=0.002); motivación y trabajo en equipo (Pearson=0.357; sig=0.011), también motivación hacia la satisfacción laboral (Pearson=0.511; sig=0.000). Los autores concluyeron que, los trabajadores que están estimulados tienen más probabilidades de rendir mejor en su trabajo, mantener mejores relaciones con sus compañeros y estar más contentos con su empleo (Echevarria et al., 2022).

De manera similar, la investigación con el título "Impacto de la motivación laboral en el rendimiento de los empleados en municipalidades de Áncash" tuvo como propósito examinar la posible relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en estas entidades. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, implementando un diseño no experimental que involucró a una muestra de 132 colaboradores evaluados mediante encuestas y cuestionarios. Los principales hallazgos desplegaron que, los municipios de Olleros y Yanama se posicionaron en niveles altos de motivación laboral; no obstante puntuaciones bajas en los municipios de Pira y Huata. Asimismo, se obtuvo vínculo significativo y positivo entre motivación laboral y rendimiento laboral ($\rho=0.743$; sig=0.000). Los autores concluyeron que, la motivación laboral se situó en categoría media o regular e igualmente es vital fortificar la

motivación para realizar de la mejor manera las actividades del trabajo (Ramírez et al., 2022).

La tesis titulada: "Motivación laboral y productividad en colaboradores de una entidad municipal de Sullana, en 2021" La finalidad principal de la investigación fue examinar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento de los empleados en una entidad municipal en Sullana durante el año 2021. Se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, utilizando un método no experimental. La muestra estuvo conformada por 61 colaboradores, quienes fueron evaluados mediante encuestas y cuestionarios. Los principales hallazgos desplegaron que, la motivación laboral se posicionó en la categoría alta (39%) y de igual manera productividad (38%). También se obtuvo una connotación significativa y positiva entre motivación laboral y productividad ($\rho=0.974$; $\text{sig}=0.000$). El autor concluyó que, la relevancia de la motivación laboral en la productividad también propicia el rendimiento de los empleados del sector público, lo que resulta ser ventajosa para aumentar la productividad (Valerio, 2021).

Finalmente, en el contexto nacional, sobresale la investigación titulada "Impacto de la Motivación Laboral en el Rendimiento de los Trabajadores en una entidad municipal de Lambayeque". Su propósito fue establecer una conexión entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados en esa entidad. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental, involucrando a una muestra de 52 colaboradores evaluados mediante encuestas y cuestionarios. Los principales hallazgos desplegaron que, predominó el nivel bajo (37%) en motivación laboral, igualmente, desempeño (54%). Asimismo, se obtuvo un vínculo significativo y positivo entre motivación laboral y desempeño ($\rho=0.623$; $\text{sig}=0.000$) En conclusión, la mayoría de los empleados les falta entusiasmo para realizar sus tareas diarias, algunos de ellos consideran que la disposición del lugar de trabajo no favorece su trabajo y no se les anima a asumir sus obligaciones (Boulanger, 2022).

Con la finalidad de profundizar más la presente investigación se procedió a examinar la literatura teórica previa que ha permitido determinar las teorías vinculadas con las variables de estudio; encontrando teorías enfocadas en la motivación laboral que es la respuesta a incentivos positivos a largo plazo que conducen a una mejora de la productividad y los resultados (Parrales et al., 2022). Además, es una consecuencia de interacción entre la persona y los estímulos presentados por la organización para que surjan factores que motiven e impulsen al empleado a alcanzar un objetivo; esto se hace para generar que inspiren e incentiven al empleado a lograr un resultado deseado (Coromoto y Villón, 2018). También es considerado como un rasgo psicológico que influye en el nivel de compromiso de una persona de tal manera que le sirva para actuar positivamente para lograr sus metas (Puma y Estrada, 2020).

Es importante la motivación laboral ya que radica en el motor de nuestro desempeño en cualquier trabajo, pero no podemos emprender este viaje solos. Hay herramientas disponibles para ayudar a los teletrabajadores a mantenerse motivados al reducir los sentimientos de aislamiento, la falta de interacción social y el efecto túnel que resulta de ver solo una parte de lo que sucede en el trabajo, mantener intacta la perspectiva de sus empleados sobre todo el negocio (Parrales et al., 2022).

Del mismo modo, la motivación laboral fomenta el desempeño efectivo de los trabajadores en sus funciones como catalizador para el éxito de las instituciones. En suma, una empresa depende de sus colaboradores para lograr cualquier objetivo. Sin embargo, no se puede anticipar que el desempeño de estos últimos sea el mejor cuando carecen de suficiente motivación (Diem et al., 2022).

Por otro lado, se considera teorías basados a los aportes de Herzberg, quien enfatiza *la higiene* y *la motivación*; estos juegan un papel importante en la función laboral. *La higiene* está relacionada con el entorno inmediato de la persona y tiene que ver con las circunstancias en las que desarrolla su trabajo; estas circunstancias pueden incluir relaciones con sus superiores y

compañeros de trabajo, estatus, circunstancias laborales, políticas organizacionales, así como circunstancias personales, una sensación de seguridad. *La motivación*, tiene un impacto directo en qué tan satisfecho puede estar, qué tan recompensado y reconocido es, cuánto espacio tiene para crecer profesionalmente y cuánto espacio tiene para crecer personalmente (Foncubierta y Sánchez, 2019).

Además de ellos se considera a la teoría de McClelland, en el cual se consideran el logro, poder y afiliación como las tres necesidades que se utilizaron para clasificar la teoría. En el que argumenta que una necesidad insatisfecha crea tensión dentro de una persona y alienta los impulsos. Luego, McClelland enfatizó los tres factores motivacionales más importantes: el deseo de logro y la necesidad de avanzar personalmente. La construcción de relaciones en un entorno social es una motivación de afiliación. Es un deseo de producir un trabajo del más alto calibre. Y el impulso por el poder es el deseo de ejercer influencia y alterar las circunstancias (Coromoto y Villón, 2018).

En cuanto a la motivación laboral se considera el planteamiento de Puma y Estrada, (2020) quien menciona que la variable se descompone en el factor motivacional y el factor higiene que en el presente estudio serán consideradas como dimensiones. Es así que la primera se refiere al entorno físico de la persona y las circunstancias bajo las cuales trabaja. Estas circunstancias pueden incluir sus relaciones con superiores y compañeros de trabajo, prestigio, condiciones de trabajo, políticas organizacionales y condiciones de seguridad (Guzmán et al., 2020).

Para el mayor análisis se considera los indicadores de incentivos hacen referencia a las recompensas que se brindan a los miembros del personal para alentarlos a alcanzar metas o completar tareas; los reconocimientos son un tipo de incentivo no monetario que se utiliza para valorar y honrar a los empleados que se desempeñan bien en el trabajo; la oportunidad de crecimiento se refiere a la posibilidad que tiene un empleado de avanzar en

su carrera y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización y finalmente el indicador de autorrealización personal que se refiere a la necesidad de los empleados de sentir que su trabajo tiene un propósito y que están contribuyendo a algo significativo (Nolazco et al., 2021).

En cuanto al factor motivacional, que está estrechamente asociada a su motivación, centrándose más en su potencial para afrontar el reto que en el salario que se le paga, esto incluye el reconocimiento de su trabajo, la responsabilidad, el desarrollo de su carrera, las posibilidades de ascenso y de éxito. Cuanto mayor sea el entusiasmo por su trabajo, mayor será la satisfacción de los trabajadores (Franco y Bedoya, 2018).

Los indicadores a considerar son el entorno físico, que se refiere al ambiente en el que se realiza el trabajo, esto incluye elementos como el diseño de la habitación, el estándar del mobiliario y equipo, la iluminación, la temperatura y el nivel de ruido, entre otros (Rodríguez et al., 2020); las *condiciones laborales*, son aquellos elementos del lugar de trabajo que tienen un impacto en qué tan bien los empleados realizan su trabajo, esto incluye elementos como el salario, las horas trabajadas, el entorno laboral, las posibilidades de avance profesional y la seguridad laboral, entre otros; las *condiciones de seguridad* hace referencia al conjunto de medidas, normas y prácticas utilizadas en el lugar de trabajo para generar el bienestar de los trabajadores y el último indicador que son las políticas de institución que es considerado como las normas, reglas, procedimientos y prácticas establecidas en una organización para regir su operación y el comportamiento de sus empleados (Sánchez et al., 2022).

Siguiendo la línea de investigación, la motivación es uno de los factores más importantes para la productividad. Si bien la productividad se basa en la eficiencia de los procedimientos empleados, la motivación es el combustible que empuja a las personas a su máximo potencial, ya que esta aumenta el disfrute del trabajo haciendo al individuo más detallista y preciso, permitiendo también mantener el ritmo y la energía para lograr resultados tangibles y

duraderos. Para sustentar el entusiasmo de los colaboradores, las empresas pueden ofrecerles perspectivas de desarrollo profesional, cultivar un clima laboral favorable a través de la definición de metas colectivas que demanden colaboración, incentivar la fidelidad de los empleados para prevenir su migración a otras organizaciones y atraer a nuevos talentos (Dávila et al Agüero, Castro, & Vargas, 2022).

La productividad se presenta como un requisito previo para el desarrollo y el bienestar, iniciando con la eficiencia y la eficacia, ya que se combinan con los recursos para formar la productividad (Franco et al., 2021). Por consiguiente, la productividad se refiere a la capacidad de generar algún bien o servicio con la utilización de menos recursos, como el talento humano, el capital, los recursos y la motivación (Díaz et al., 2018), para lograr maximizar el desempeño económico y la productividad de las empresas (Rojas et al., 2018).

La productividad es un aspecto predominante en los últimos años, considerado un factor importante en los países desarrollados como en vías de desarrollo, donde una organización productiva consigue sus metas de forma ágil y económica, incrementa la tasa de crecimiento económico de toda la comunidad, permitiendo progresar en la competitividad (Baraei y Mirzaei, 2018).

La metodología en explotación es el modelo de mejora continua descrito por Deming en 1950, abocando la premisa de que para mejorar la productividad es fundamental la calidad. Según la postura de Deming, generando una producción eficaz y libre de defectos y conmoviendo los procesos para hallar resultados óptimos se genera una productividad mejorada. Este esquema se fundamenta en catorce políticas de la administración y la calidad en la mejora continua, incluyendo la desaparición de la comprobación en serie, el aminoramiento en costes, el aumento de la productividad y la formación de los trabajadores para mejorar la calidad y la productividad (Montesinos et al., 2020).

Para el análisis de las dimensiones de la variable se considera a Carlos et al. (2022), la primera dimensión es *la eficacia* considerada como una habilidad para lograr metas, incluyendo eficiencia y consideraciones ambientales; además, de la habilidad para producir el efecto deseado o anticipado (Rojas et al., 2018). Dentro de los indicadores se considera a los resultados referidos a las medidas cuantitativas y cualitativas del rendimiento laboral que son útiles para los empleados y el éxito de la organización en alcanzar sus objetivos y metas; como segundo indicador se tiene a *la capacidad* para lograr objetivos el cual se refiere a la habilidad de una persona o una organización para alcanzar las metas y objetivos establecidos (Gómez, 2021).

La segunda dimensión relacionada a *la productividad* se denomina cumplimiento de metas, siendo la aptitud de una empresa o un individuo para cumplir los fines propuestos (Díaz y Toscano, 2022). Las métricas relacionadas consisten en el cumplimiento de actividades y objetivos, abocando a la capacidad para efectuar todas las tareas y metas asignadas en un periodo de tiempo determinado, así como el cumplimiento de acciones estratégicas, considerando la aptitud de una organización para llevar a cabo actuaciones que lleven al logro de los objetivos establecidos estratégicos (Misael, 2022).

Finalmente, como tercera dimensión se considera *al desempeño*, hace referencia a la destreza de un individuo o una organización para llevar a cabo las tareas asignadas de manera efectiva y eficiente (Aragón, 2019); para un mejor análisis se considera los indicadores como la actitud hacia nuevas tareas, el cual se refiere a la disposición de un empleado para aprender y asumir nuevas responsabilidades en su trabajo; mientras que la realización de funciones hace referencia a la capacidad de un empleado para llevar a cabo todas las funciones y responsabilidades asignadas a su puesto de trabajo (Mendoza y Arriola, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

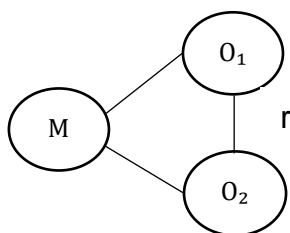
El tipo de investigación es básico, porque tiene la finalidad de aumentar la comprensión de las reglas que controlan los fenómenos naturales o sociales, así como observar, reunir, ordenar y exponer hechos con reglas ya conocidas para cumplir objetivos establecidos antes de iniciar la investigación, formando así una base para estudios posteriores (Kaldewey y Schauz, 2018). Este método se centra en la evaluación de datos numéricos con el objetivo de obtener resultados confiables y objetivos que aborden la pregunta de investigación, adoptando un enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Es de corte transversal, porque se aplicaron los instrumentos en un solo momento, acorde a las variables abordadas y de forma individual. Así mismo tiene un alcance correlacional, porque se planteó hipótesis con fines de buscar la existencia de la relación entre las dos variables de estudio (motivación laboral y productividad de los trabajadores) (Ñaupas et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Estuvo orientado a la aplicación de un diseño no experimental, porque no se realizó intervenciones. Solo se observó los fenómenos en su estado natural. (Ñaupas et al., 2018).

Esquema:



Dónde:

M = Personal de la entidad pública.

O₁ = Medición de la motivación laboral.

O₂ = Medición de la productividad.

r = relación estadística entre las mediciones.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: Hace referencia a la respuesta a incentivos positivos a largo plazo que conducen a una mejora de la productividad y los resultados (Parrales et al., 2022).

Definición operacionalización: La variable fue evaluada a través de un cuestionario elaborado a partir de las dimensiones: Factor motivacional y Factor Higiene planteados por Puma y Estrada (2020).

Indicadores: en cuanto a la dimensión factor motivacional agrupa a indicadores como el entorno físico, condiciones laborales, condiciones de seguridad y políticas de la institución. Respecto a la dimensión factor Higiene, agrupa a indicadores como el incentivo, reconocimientos, oportunidad de crecimiento, autorrealización personal

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: es un factor fundamental para lograr un crecimiento económico sostenible y una mejora en las condiciones de vida de la sociedad. Esta se manifiesta a través de la eficiencia y la eficacia en el desempeño de las actividades. (Franco et al., 2021).

Definición operacional: La variable fue estudiada a través de un cuestionario elaborado a partir de las dimensiones: eficacia planteada por Rojas et al. (2018), cumplimiento de metas Misael (2022) y desempeño Mendoza y Arriola (2022).

Indicadores: en la dimensión eficacia toma como indicadores a los resultados y la capacidad para lograr objetivos. La dimensión

cumplimiento de metas, considera al cumplimiento de actividades y objetivos, así como la realización de acciones estratégicas. La dimensión desempeño consideró como indicadores a la actitud hacia nuevas tareas y la realización de funciones.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Es definida como el conjunto de individuos o elementos que poseen características en común y que son considerados bajo la perspectiva de un estudio determinado, puede estar constituida por personas, animales, objetos o cualquier otro tipo de unidad que sea objeto de análisis (Castro et al., 2020). En tal sentido la población en la presente investigación corresponde a 80 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Huallaga, 2023.

Criterios de inclusión, se consideró a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Huallaga que se encuentren laborando en planilla en el año 2023; asimismo a todos aquellos que tenían la buena voluntad de participar en el estudio de ambos géneros.

Criterios de exclusión, se excluyó a trabajadores que no completaron el cuestionario, asimismo a los trabajadores que no desearon participar de la investigación.

3.3.2. Muestra:

Para el presente estudio la muestra estuvo conformada por el 100% de la población siendo un tamaño muestral representativo a la población señalada. Según Arias y Covinos (2021), la muestra consiste en una muestra reducida de individuos elegidos de la población y se utiliza como fuente inicial de información.

3.3.3. Muestreo:

Se llevó a cabo un muestreo no aleatorio exhaustivo, que tuvo en cuenta los criterios específicos determinados por el investigador, abarcando tanto los criterios de inclusión como los de exclusión (Arias y Covinos, 2021).

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores de la Municipal Provincial de Huallaga.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el presente estudio se empleó la encuesta, materializada en dos cuestionarios. Se centró en preguntas predefinidas con un método de respuesta por niveles bien organizado, y por consiguiente los resultados fueron principalmente numéricos (Arias, 2020).

Instrumento

Con respecto a la primera variable (motivación laboral) se utilizó un cuestionario estructurado en dos dimensiones, factor motivacional (ítem 1 -8), Factor higiene (ítem 9-16), total 16 ítems. De esta manera el nivel de rango estuvo acorde siguiendo la escala de Likert.

Para la obtención de resultados se sumó el total de las respuestas contestadas, utilizando sus respectivos baremos bajo la siguiente escala: Bajo de 16-36; Medio de 37-59; y Alto de 60-80; la cual fue elaborada siguiendo los criterios estipulados por Puma y Estrada (2020), este método de baremación consiste en otorgar una puntuación o valoración a distintos ítems o criterios establecidos previamente.

Para la segunda variable se utilizó un cuestionario estructurado en tres dimensiones, y 12 ítems: Eficacia (ítem 1-4), cumplimiento de metas (ítem 5-8) y Desempeño (ítem 9-12). Cuya escala tuvo cinco opciones de repuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta.

Asimismo, para la obtención de los resultados fue sumativa utilizando la siguiente escala: Bajo de 19 – 33; Medio de 34 - 47 y Alto de 48 – 60, la cual se ha realizado el método de baremación referente a la variable productividad a fin de categorizar y calificar las respuestas de los encuestados.

Validez

Para ello se recurrió a tres expertos encargados de la validación del instrumento, de las cuales dos fueron de administración y otro experto en estadística quienes responsablemente han evaluado la ficha validación, tal como se indica (anexo 3)

Tabla 1

Nombre de los expertos

EXPERTO	ESPECIALIDAD
Mg. Danny Alonso Ramirez Lozano	Administración
Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales	Administración
Dr. Wilson Torres Delgado	Estadística

Confiabilidad

Se seleccionó al Alfa de Cronbach como fórmula estadística para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos, para su respectiva consistencia de variabilidad total y homogeneidad como herramienta confiable.

Tabla 2

Coefficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario motivación laboral	0,920	Bueno
Productividad	0,942	Bueno

De las respuestas adquiridas de los expertos antes mencionados llegaron a la conclusión que los instrumentos tienen un nivel de consistencia bueno por lo tanto su aplicabilidad procede.

3.5. Procedimientos

Para el inicio de la investigación, se gestionó mediante una carta dirigida al alcalde de la Municipalidad Provincia de Huallaga, para su respectivo consentimiento de la investigación a realizar en dicha entidad municipal. Posteriormente, aceptada la carta solicitada se realizó la coordinación con los trabajadores para indicarles el propósito de la investigación, la misma que fue aceptada mediante consentimiento informado. En una segunda etapa se aplicó dos cuestionarios con fines de recoger información con la muestra seleccionada de 80 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Huallaga. Para luego proceder al análisis de los datos recogidos.

3.6. Método de análisis de datos

La información recopilada fue analizada mediante el uso de Microsoft Excel y SPSS versión 26, para llevar a cabo un análisis exhaustivo que incluyó aspectos descriptivos, estadísticos e inferenciales. Microsoft Excel fue empleado para organizar los datos provenientes de las encuestas y generar tablas descriptivas para cada variable. Además, se utilizó SPSS versión 26 para realizar la prueba de normalidad mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra constaba de más de 50 trabajadores. En caso de que los resultados de esta prueba revelaran una significancia inferior a 0.05, se optaba por realizar una prueba no paramétrica (rho de Spearman). Los resultados de esta prueba permitieron establecer el coeficiente de correlación entre las variables y su nivel de significancia, con un umbral establecido en 0.05 para la aceptación o rechazo de la hipótesis de estudio, según fuera pertinente.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se fundamentó en los principios éticos y las conductas tolerables en la indagación científica, en concordancia con las directrices establecidas en la RVI N°062-2023-VI-UCV Proyecto de Investigación. Asimismo, se observaron las normas de citación de la séptima edición del estilo APA, al presentar la problemática, antecedentes y marco teórico, fue primordial citar al autor y año de la investigación. Se siguieron estrictamente las normas de la guía actual de la Universidad César Vallejo, y se garantizó la confidencialidad de la información de los encuestados, así como el cumplimiento de los métodos de recolección de datos.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

El nivel de motivación laboral de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Motivación laboral	Baja	41	51,3%
	Media	24	30,0%
	Alta	15	18,8%
	Total	80	100,0%
Factor motivacional	Baja	42	52,5%
	Media	23	28,8%
	Alta	15	18,8%
	Total	80	100,0%
Factor higiene	Baja	45	56,3%
	Media	22	27,5%
	Alta	13	16,3%
	Total	80	100,0%

El resultado muestra que la percepción de los trabajadores respecto a la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huallaga es en su mayoría baja, con un 51,3%. Además, aproximadamente el 30% considera que la motivación laboral es media y apenas el 18,8% la considera alta. Al analizar los factores motivacionales, se observa que también hay una percepción mayoritariamente baja, con un 52,5%. La motivación laboral es considerada media por alrededor del 28,8% y alta por otro 18,8%. En cuanto al factor higiene, la percepción también se inclina hacia lo bajo, con un 56,3%. Aproximadamente el 27,5% de los trabajadores considera que la motivación laboral es media y solo el 16,3% la considera alta.

Tabla 4

El nivel de productividad de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	Baja	40	50,0%
	Media	27	33,8%
	Alta	13	16,3%
	Total	80	100,0%
Eficacia	Baja	40	50,0%
	Media	33	41,3%
	Alta	7	8,8%
	Total	80	100,0%
Cumplimiento de metas	Baja	41	51,3%
	Media	27	33,8%
	Alta	12	15,0%
	Total	80	100,0%
Desempeño	Baja	39	48,8%
	Media	34	42,5%
	Alta	7	8,8%
	Total	80	100,0%

Según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, la mayoría considera que la productividad laboral es baja, representando el 50% de las respuestas. Un porcentaje menor considera la productividad como media (33,8%) y aún menos la considera alta (16,3%). En cuanto a la eficacia, también se considera baja por el 50% de los trabajadores, mientras que un porcentaje mayor lo considera como media (41,3%) y solo un pequeño porcentaje lo considera alta (8,8%). En cuanto al cumplimiento de metas, la mayoría de los trabajadores consideran que es baja (51,3%), mientras que un porcentaje similar considera que es media (33,8%) y un porcentaje menor considera que es alta (15,0%). En cuanto al desempeño, la mayoría de los trabajadores consideran que es baja (48,8%), mientras que un porcentaje mayor lo considera como media (42,5%) y solo un pequeño porcentaje lo considera alta (8,8%).

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,220	80	,000
Productividad laboral	,197	80	,000
Eficacia	,172	80	,000
Cumplimiento de metas	,153	80	,000
Desempeño	,158	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según los resultados obtenidos en la prueba de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov, se constata que ninguna de las variables examinadas presenta una distribución normal. Esta observación se fundamenta en la significancia registrada en todos los casos, la cual fue de 0.000. En consecuencia, se infiere que los datos correspondientes a la variable de Motivación laboral y las dimensiones de la variable de Productividad laboral (Eficacia, Cumplimiento de metas y Desempeño) no exhiben una distribución simétrica alrededor de la media, indicando que no siguen una distribución normal. Dada esta falta de normalidad en los datos, se optó por utilizar una prueba estadística no paramétrica, como el Rho de Spearman, en lugar de pruebas que presuponen una distribución normal.

Tabla 6

La relación entre la motivación laboral y la eficacia de los trabajadores

		Rho de Spearman
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,840**
	Sig. (bilateral)	,000
Eficacia	N	80

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

Los hallazgos de la investigación evidencian una robusta correlación positiva, con un coeficiente de 0.840, entre la motivación laboral y la eficacia en el desempeño de los trabajadores de la institución pública. Asimismo, se ha establecido que esta correlación es estadísticamente significativa, con un

valor de 0.000. Por lo tanto, se confirma la hipótesis formulada, demostrando la existencia de una relación relevante entre la motivación laboral y la eficacia de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huallaga durante el año 2023.

Tabla 7

La relación entre la motivación laboral y el cumplimiento de metas de los trabajadores

		Rho de Spearman
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,835**
Cumplimiento de metas	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Los resultados señalan una sólida correlación positiva (+0.835) entre la motivación laboral y el alcance de metas por parte de los empleados de la institución pública. Además, el valor de significación de 0.000, inferior a 0.01, ratifica la naturaleza estadísticamente significativa de esta relación. En consecuencia, se puede afirmar que existe una conexión significativa entre la motivación laboral y el cumplimiento de metas por parte de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huallaga en el año 2023, respaldando la hipótesis de investigación planteada.

Tabla 8

La relación entre motivación laboral y desempeño de los trabajadores

		Rho de Spearman
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,875**
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

De acuerdo con los resultados derivados de la prueba Rho de Spearman, se puede sostener que, en la entidad pública en cuestión, se evidencia una correlación significativa de 0.875 entre la motivación laboral y el rendimiento

de los empleados. Este hallazgo se fundamenta en la significancia de la prueba, la cual es de 0.000, ratificando así la hipótesis de investigación que postula una conexión relevante entre ambos factores en la Municipalidad Provincial de Huallaga durante el año 2023.

Tabla 9

La relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores

		Rho de Spearman
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,839**
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Basándonos en el análisis llevado a cabo, se puede inferir que hay una correlación positiva considerable entre la motivación laboral y la productividad de los empleados en la entidad pública examinada. Esta asociación se respalda con un coeficiente de correlación de 0.839, lo cual indica una conexión significativa entre ambas variables. Además, la significancia obtenida, que es de 0.000 y está por debajo de 0.01, valida la hipótesis de investigación y descarta la hipótesis nula. En consecuencia, se puede concluir que, en el año 2023, existe una relación significativa entre la motivación laboral y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huallaga.

V. DISCUSIÓN

La motivación laboral juega un papel fundamental en una municipalidad, ya que afecta directamente el desempeño y la satisfacción de los trabajadores, así como también la eficiencia y la calidad de los servicios que esta ofrece a la comunidad. Una adecuada motivación laboral en el ámbito municipal puede generar beneficios importantes, tanto para los empleados como para la institución en sí.

En el presente trabajo, en búsqueda de cumplir con su **objetivo general**, se logró identificar que existe una conexión sólida y positiva ($\rho = 0.839$ y $\text{sig.} = 0.000$) entre la motivación laboral y la productividad de los empleados de la Municipalidad provincial de Huallaga, esto debido a diversos factores. Uno de ellos es el entorno físico inadecuado en el que se desempeñan, que puede afectar negativamente su desempeño. Además, las condiciones laborales deficientes, como largas jornadas de trabajo, falta de recursos y falta de herramientas adecuadas, también contribuyen a la disminución de la motivación y, en consecuencia, de la productividad. Asimismo, la falta de incentivos laborales ya sea en forma de reconocimiento o remuneración, puede desmotivar a los empleados, lo que se traduce en un nivel bajo de eficacia en su trabajo. Estos resultados se ven respaldados por hallazgos similares como el de Echevarria et al (2022) los cuales revelaron una conexión importante y positiva (Pearson = 0.478 y $\text{sig.} = 0.000$) entre la motivación y la productividad laboral, pues sus resultados mostraron que los trabajadores que se sienten motivados tienen más probabilidades de desempeñarse mejor en sus tareas, desarrollar relaciones más sólidas con sus colegas y sentirse más satisfechos con su empleo. Asimismo, Valerio (2021) también encontró una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la productividad ($\rho=0.974$; $\text{sig}=0.000$). Es evidente que sería beneficioso para la entidad pública implementar medidas para mejorar el entorno físico, brindar mejores condiciones laborales y ofrecer incentivos que motiven a los empleados. Esto no solo aumentaría la motivación de los trabajadores, sino que también impulsaría su desempeño, eficacia y cumplimiento de metas.

Asimismo, en cuanto al **objetivo específico 1**, se logró evidenciar que la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad tienen una percepción baja acerca de la motivación laboral (51,3%). Debido a que la mayoría de las personas tienen una percepción baja de los factores motivacionales, representando un 52.5%. La motivación laboral es considerada como media por alrededor del 28.8% de los trabajadores y alta por otro 18.8%. En cuanto al factor higiene, la percepción también se inclina hacia lo bajo, con un 56.3%. Aproximadamente un 27.5% de los trabajadores considera que su motivación laboral es media, mientras que solo un 16.3% la considera alta. Esta evaluación negativa se debe, en gran medida, a las deficiencias existentes en el entorno físico de trabajo, las condiciones laborales, la escasez de incentivos y reconocimientos, La falta de oportunidades de crecimiento profesional y la falta de una cultura organizacional que promueva la autorrealización personal. Estos resultados son contrarios a los hallazgos de Talavera et al (2021) el cual encontró que los factores motivacionales, tiene una percepción mayoritariamente baja, con un 52,5%. La motivación laboral es considerada media por alrededor del 28,8% y alta por otro 18,8%. En cuanto al factor higiene, la percepción también se inclina hacia lo bajo, con un 56,3%. Aproximadamente el 27,5% de los trabajadores considera que la motivación laboral es media y solo el 16,3% la considera alta. De igual modo Mera & Zambrano (2021) identificaron que el nivel de motivación laboral se posicionó en la categoría alta en 52%, seguidamente el nivel medio con 30%. Lo que es evidencia de la importancia que tiene tanto los factores intrínsecos como extrínsecos de la motivación en el día a día de una institución.

Asi también, en cuanto al objetivo específico 2, se logró identificar que la mayor parte de los encuestados, que representan el 50%, opinan que la productividad en el trabajo es deficiente. Un grupo más pequeño, correspondiente al 33,8%, considera la productividad como estándar, mientras que solo un 16,3% la califica como excepcional, estos resultados se encuentran en sintonía con los hallazgos de Vallejo (2021), en cuyo estudio, aunque la mayoría de los trabajadores tuvieron un rendimiento laboral entre

el 51 y 80%, existía un grupo significativo con un nivel de productividad menor al 50%. Por otro lado, los hallazgos de Cabanilla et al (2022) podrían explicar por qué el personal percibe la baja productividad. Según este estudio, factores como la falta de formación, largas horas de trabajo, el ambiente laboral y la falta de estrategias motivacionales pueden afectar la productividad de los trabajadores. Esto significa que, sin las condiciones adecuadas, los trabajadores pueden no tener la capacidad de rendir a su nivel óptimo, lo cual podría reflejarse en las percepciones de baja productividad.

Por otro lado, referente al objetivo específico 3, los resultados del estudio que presentó una fuerte correlación positiva entre la motivación laboral y la eficacia de los trabajadores de la entidad pública, y el estudio de Boulanger (2022) parecen estar en contradicción. El primer estudio establece que, cuando la motivación laboral es alta, también lo es la eficacia de los trabajadores, con una correlación significativa estadísticamente. Estos resultados sugieren que la motivación en el lugar de trabajo es esencial para mejorar la eficacia y productividad del personal. Sin embargo, el estudio de Boulanger (2022) revela que gran parte del personal tiene un bajo nivel de motivación laboral y, en consecuencia, un bajo rendimiento. Con una abundante cantidad de trabajadores mostrando falta de entusiasmo y sintiendo que la disposición del lugar de trabajo no es favorable para motivar su trabajo, es evidente que la motivación laboral está disminuida, lo que puede estar afectando a la eficacia en el trabajo.

Así también en cuanto al objetivo específico 4, El estudio analizado presenta una correlación positiva fuerte (+0.835) entre la motivación laboral y el cumplimiento de metas en un entorno de trabajo en una entidad pública. Este resultado es estadísticamente significativo ya que su valor de significancia es 0.000, menor a 0.01. Esta investigación respalda la idea de que la motivación laboral es un elemento clave en el desempeño y productividad de los trabajadores. En consonancia con esta idea, el estudio de Mera & Zambrano (2021) también encontró una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso de los trabajadores. Aunque el valor de

correlación ($\rho=0.372$) es menor al encontrado en el estudio inicial, sigue siendo significativo ($\text{sig}=0.000$), lo que respalda la idea de que la motivación de los trabajadores está vinculada con su compromiso y, por ende, con su rendimiento en la organización. Por otro lado, el estudio de Cabanilla et al., (2022) aporta un matiz importante, señalando que la productividad de los trabajadores no solo se ve influenciada por la motivación laboral, sino también por otros factores como la formación, las horas de trabajo, el entorno laboral y estrategias motivacionales. Este estudio sugiere que la productividad de los trabajadores es multifactorial y que la motivación, aunque ha demostrado ser una variable crucial, es solo uno de los aspectos que influyen en el desempeño laboral, los tres estudios resaltan la importancia de la motivación laboral en el rendimiento y productividad de los trabajadores. Sin embargo, también ponen de relieve que otros factores laborales son relevantes e influyen en la productividad, lo que sugiere que las organizaciones deben adoptar un enfoque integral para potenciar el desempeño de su personal.

Finalmente, respecto al objetivo específico 5, El estudio presenta un coeficiente de correlación de 0,875 entre la motivación laboral y el desempeño, lo que indica una correlación alta y positiva, Asimismo Boulanger (2022) también encontró un vínculo significativo y positivo entre la motivación laboral y el desempeño, pero con un coeficiente de correlación menor ($\rho=0.623$). A pesar de ser un coeficiente menor al del estudio inicial, sigue indicando una correlación moderada a fuerte y positiva; además, la significancia de la prueba también fue de 0,000, indicando que los resultados son significativos. Por su parte, Ramírez et al. (2022), también obtuvieron una relación positiva entre la motivación laboral y el rendimiento laboral con un coeficiente de correlación de 0.743, y una significancia de 0,000. Este coeficiente sugiere una fuerte relación entre ambas variables, aunque sigue siendo levemente inferior al del primer estudio. por lo que se puede concluir que los 3 estudios coinciden al demostrar una relación significativa y positiva entre motivación laboral y desempeño laboral, aunque con diferentes grados de correlación. Esto sugiere que la motivación laboral puede ser un factor crítico para mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo en diferentes

contextos y configuraciones de trabajo. A pesar de las diferencias en la potencia de la correlación entre los tres estudios, todos apuntan a la importancia de la motivación laboral como factor relevante en el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En base a la evaluación del nivel de motivación laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huallaga para el año 2023, se pudo constatar que un 51,3% de los trabajadores califica su motivación laboral como baja. Cerca del 30% percibe la motivación laboral como media, únicamente un 18,8% la ve como alta.
- 6.2. En lo referente a su nivel de productividad, el 50% de los trabajadores piensa que es baja, un 33,8% la considera media y solo un 16,3% la percibe como alta.
- 6.3. Hay una fuerte correlación positiva entre la motivación laboral y la eficiencia de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huallaga con un coeficiente de correlación de 0.840 y una significancia de 0.000, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa.
- 6.4. se encontró una fuerte correlación positiva (0.835) y un valor de significancia de 0.000, confirmando que la relación entre la motivación laboral y el logro de metas de los empleados es significativa estadísticamente.
- 6.5. Al analizar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento de los empleados de esta entidad pública para el 2023, ($\rho = 0,875$) lo que demuestra una fuerte correlación positiva entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

A la Municipalidad Provincial de Huallaga:

- 7.1. Implementar estrategias de mejora para aumentar los niveles de motivación de los empleados. Esto puede lograrse a través de la organización de talleres de capacitación y desarrollo de habilidades, estableciendo un sistema de reconocimiento y recompensas para el buen desempeño y fomentando un ambiente laboral más positivo y colaborativo. Además, se debe considerar la realización de encuestas y reuniones periódicas para comprender las necesidades y expectativas de los empleados.
- 7.2. Implementar programas de mejora de la percepción de la productividad en los trabajadores. Es importante abordar esto, ya que una perspectiva negativa sobre la propia eficiencia puede afectar la confianza en el trabajo y en consecuencia las prestaciones laborales. Asimismo, podría ser útil revisar las políticas y las condiciones de trabajo, ya que podría haber factores externos que están afectando la productividad de los trabajadores.
- 7.3. Realizar programas de incentivos y formación que fomenten la motivación laboral. Estos programas pueden incluir capacitación profesional, oportunidades de avance dentro de la organización, reconocimiento y recompensas por los logros de los empleados, entre otras iniciativas. También es crucial asegurar que los empleados perciban que su trabajo es valorado y que tienen la oportunidad de crecer profesionalmente.
- 7.4. Incentivar al reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, y crear un ambiente de trabajo positivo. Ya que esto tendrá un impacto positivo en el aumento de la motivación y con ello en la mejora de la eficiencia y productividad de la organización.
- 7.5. Implementar estrategias que fomenten el compromiso y la motivación de los trabajadores para así optimizar su desempeño. Dichas estrategias

podrían incluir programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, entorno laboral estimulante, entre otras.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Virtual*, 7(2), 1-28.
doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Aragón, K. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 57-67.
doi:<https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional . Obtenido de
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting. Obtenido de
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Baraei, E., & Mirzaei, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity The purpose of recent research is to investigate the relationship between. *UCT Journal of Management Adn Accounting Studies*, 6(4), 13-19.
doi:https://doi.org/https://doi.org/10.24200/jmmas.vol7iss02_pp13-1.
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the practice of cardiovascular sciences*, 5(3), 157-163. Obtenido de https://www.j-pcs.org/temp/JPractCardiovascSci53157-8038759_221947.pdf
- Boulanger, C. (2022). Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque. *Tesis de Posgrado*. Universidad César Vallejo. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78174/Boulanger_CCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante para la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. Obtenido de
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Caisa, E., Ortega, W., & Arcos, A. (2022). El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso "EMPROVIT". *Espíritu Emprendedor TES*,

- 6(4), 1-15. Obtenido de <https://www.espirituemprededores.com/index.php/revista/article/view/309>
- Carhuancha, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil: UIDE. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%2>
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-38. doi:<http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Coromoto, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- Díaz, A., & Toscano, J. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123–130. doi:<https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
- Díaz, N., Leal, M., & Urdaneta, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares Organizational DNA and productivity in the family business Introducción. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 105-122. doi:<https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987>
- Diem, T., Velasquez, K., & Wen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral sciences*, 12(49), 1-19. doi:<https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Dolores, A., Luna, W., & López, E. (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de COVID-19. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(6-1), 65-79. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/844
- Echevarría, J., Porras, F., & Tomas, G. (2022). La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022. *Tesis de Posgrado*. Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12130/2/IV_PG_MRHGO_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf
- Foncubierta, M., & Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de Ciencias de la*

Administración y Economía, 8(18), 239-257.
doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>

Franco, J., & Bedoya, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), 85-101.
doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.761>

Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), 1-26.
doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.1800>

Gómez, R. (2021). Mejora de la productividad en la producción de calzado en la empresa "Facalsa" de la ciudad de Ambato, mediante la estandarización de tiempos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7798-7807.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.876

Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M., & Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 86-103.
doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.1543>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Kaldewey, D., & Schauz, D. (2018). Transforming Pure Science into Basic Research: The Language of Science Policy in the United States. En D. Kaldewey, & D. Schauz, *Basic and Applied Research: The Language of Science Policy in the Twentieth Century*. Berghahn Books. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv8bt0z7.9.pdf?refreqid=excelsior%3A909e11>

Leguía, M., & Valeriano, R. (2023). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *TecnoHumanismo*, 2(4), 122-142. Obtenido de <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/187/578>

Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

Mera, L., & Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí.

Dominio de las Ciencias, 7(5), 498-508. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383813>

- Misael, R. (2022). Gestión del Capital Intelectual y Cumplimiento de Metas de la Planificación Estratégica: Análisis en Instituciones Educativas No Gubernamentales en Choluteca, Honduras. *Paradigma: Revista De Investigación Educativa*, 29(48), 120–138. doi:<https://doi.org/10.5377/paradigma.v29i48.15279>
- Montesinos, S., Cid, C., Maya, I., & Gracida, E. (2020). Mejora Continua en una empresa en México: estudio desde el ciclo Deming. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(92), 1863-1883. doi:<https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34301>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Revista Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 177-186. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
- Pereira, D., Leitao, J., & Ramos, L. (2022). Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 1-17. Obtenido de <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/20/13035>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 46-53. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Ramírez, E., Broncano, J., Chunga, C., García, M., Concepción, R., & Del Carpio, J. (2022). Motivación laboral y rendimiento en el trabajo de los colaboradores de las municipalidades distritales de Áncash. *Llalliq*, 2(2), 310-323. Obtenido de <http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/973/1065>

- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 1-15. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruiz, L., Santisteban, L., & Villanueva, J. (2020). El proceso de Engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad distrital de Lagunas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 70-85. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1449/2018>
- Sánchez, E., Huerel, C., & Aguirre, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4), 462-473. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & management studies:an international journal, BMIJ*, 2694-2726. Obtenido de <https://bmij.org/index.php/1/article/view/1540/1365>
- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8094619.pdf>
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Sciendo*, 16(2), 268-285. Obtenido de <https://sciendo.com/es/article/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Valerio, M. (2021). Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021. *Tesis de Posgrado*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85175/Valerio_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo, A. (2021). Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria. *Tesis de Posgrado*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Hace referencia a la respuesta a incentivos positivos a largo plazo que conducen a una mejora de la productividad y los resultados (Parrales et al., 2022, p.180)	La variable fue evaluada a través de un cuestionario elaborado a partir de las dimensiones: Factor motivacional y Factor Higiene planteados por Puma y Estrada, (2020)	Factor motivacional Factor Higiene	Entorno físico Condiciones laborales Condiciones de seguridad Políticas de la institución Incentivos Reconocimientos Oportunidad de crecimiento Autorrealización personal	
Productividad	Es considerada como un requisito previo para el crecimiento económico y mejores condiciones de vida, además debe comenzar con la eficiencia y la eficacia porque son las mejores combinaciones de recursos porque la eficiencia más la eficacia es igual a la productividad (Franco et al., 2021, p.1)	La variable fue estudiada a través de un cuestionario elaborado a partir de las dimensiones: eficacia planteada por Rojas et al. (2018), cumplimiento de metas Misael (2022) y desempeño Mendoza y Arriola (2022).	Eficacia Cumplimiento de metas Desempeño	Resultados Capacidad para lograr objetivos Cumplimiento de actividades y objetivos Realización de acciones estratégicas Actitud hacia nuevas tareas Realización de funciones	Ordinal



Anexo 02 A. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la motivación laboral

Título de la investigación: Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023

Investigadores: Alama Grandez Ruth Greys y Del Castillo Paredes Priscila Helen

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cuál es la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Motivación Laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona,



sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Alama Grandez Ruth Greys y Del Castillo Paredes Priscila Helen email greysialmaj@gmail.com y priscilahelendelcastillomail.com y Docente asesora Dra. Teresa Vela Vásquez email tvela0707@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:.....

Fecha y hora:.....

Cuestionario Motivación laboral

Estimado participante el presente estudio tiene la finalidad recoger información en relación a la institución, de las cuales se respetó el anonimato y empleada únicamente con fines académicos en cuanto a la medición motivación laboral. se solicita que responda con responsabilidad y sinceridad.

Instrucciones: De acuerdo a tu percepción marque con una (X) en relación a la motivación laboral, marcando en cada enunciado que se indica a través de ítem en una escala del 1 al 5, que indican lo siguiente:

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Factor motivacional						
Indicador: Entorno físico						
1	¿La infraestructura de la municipalidad es cómoda y agradable para trabajar?					
2	¿Considera que los equipos y herramientas de trabajo que te proporcionan están en buenas condiciones?					
Indicador 2: Condiciones laborales						
3	¿Es justo el salario y va acorde a tus responsabilidades y experiencias?					
4	¿La carga laboral es manejable para que no te genere un nivel de estrés excesivo?					
Indicador 3: Condiciones de seguridad						
5	¿Los planes de emergencia y evaluación están definidas y es comunicados a los trabajadores?					
6	¿Se brinda capacitación y formación en temas de seguridad laboral para prevenir accidentes y lesiones?					
Indicador 4: Políticas de la institución						
7	¿La política institucional es clara y comprensible?					
8	¿Son justas y equitativas las políticas institucionales para todos los trabajadores?					
Dimensión 2: Factor Higiene						
Indicador 1: Incentivos						
9	¿Consideras que es justo y equitativo los incentivos que ofrece la municipalidad para los trabajadores?					
10	¿Los incentivos que ofrece la municipalidad te motiva a trabajar más duro y ser más productivo?					
Indicador 2: Reconocimientos						
11	¿Los reconocimientos que recibes por tu trabajo, de parte de la entidad son suficientes y adecuados?					
12	¿Contribuyen a mejorar tu satisfacción laboral los reconocimientos que recibo por tu trabajo?					

Indicador 3: Oportunidad de crecimiento					
13	¿Te ofrecen oportunidades de capacitación y formación para mejorar tus habilidades y conocimientos?				
14	¿Consideras que tu trabajo es valorado y que tienes un futuro en la entidad?				
Indicador 4: Autorrealización personal					
15	¿Consideras que tu trabajo te permite desarrollar tus habilidades y talentos?				
16	¿La entidad te brinda oportunidades para aprender cosas nuevas y para expandir tus horizontes?				

Muchas gracias por su colaboración



Anexo 02B. Cuestionario para medir la productividad

Título de la investigación: Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023

Investigadores: Alama Grandez Ruth Greys y Del Castillo Paredes Priscila Helen

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cuál es la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

3. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Motivación Laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023”
4. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Alama Grandez Ruth Greys y Del Castillo Paredes Priscila Helen email greysialmaj@gmail.com y priscilahelendelcastillomail.com y Docente asesora Dra. Teresa Vela Vásquez email tvela0707@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:.....

Fecha y hora:.....

Cuestionario productividad

Estimado participante el presente estudio tiene la finalidad recoger información en relación a la institución, de las cuales se respetó el anonimato y empleada únicamente con fines académicos en cuanto a la medición motivación laboral. se solicita que responda con responsabilidad y sinceridad.

Instrucciones: De acuerdo a tu percepción marque con una (X) en relación a la productividad, marcando en cada enunciado que se indica a través de ítem en una escala del 1 al 5, que indican lo siguiente:

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficacia						
Indicador: Resultados						
1	Tienes claro tus responsabilidades y objetivos, en el trabajo que realizas.					
2	Te sientes capaz de realizar tu trabajo de manera eficiente y efectiva.					
Indicador 2: Capacidad para lograr objetivos						
3	Tienes las habilidades y recursos necesarios para lograr tus objetivos de trabajo de manera efectiva.					
4	Recibes retroalimentación y apoyo en el proceso de lograr tus objetivos de trabajo por parte de tu supervisor o equipo de trabajo.					
Dimensión 2: Cumplimiento de metas						
Indicador 1: Cumplimiento de actividades y objetivos						
5	Cumples con tus objetivos de trabajo en términos de cantidad y calidad de trabajo realizado					
6	Estas dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para asegurarte de cumplir con tus objetivos y responsabilidades en tu trabajo diario					
Indicador 2: Realización de acciones estratégicas						
7	Comprendes la visión estratégica de la municipalidad y cómo tu trabajo diario contribuye a ella.					
8	Participas activamente en la planificación y ejecución de iniciativas estratégicas con respecto a tu área o equipo de trabajo.					
Dimensión 3: Desempeño						
Indicador 1: Actitud hacia nuevas tareas						
9	Te sientes cómodo asumiendo nuevas tareas o responsabilidades en tu trabajo diario.					
10	Consideras que la buena actitud hacia nuevas tareas o responsabilidades contribuye positivamente la productividad en el entidad.					
Indicador 2: Realización de funciones						
11	Comprendes claramente las funciones y responsabilidades de tu puesto de trabajo.					



12	Consideras que cuentas con habilidades y recursos necesarios para realizar tus funciones de manera efectiva y eficiente.					
----	--	--	--	--	--	--

Muchas gracias por su colaboración



Anexo 03. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023

Investigadores: Alama Grandez Ruth Greys y Del Castillo Paredes Priscila Helen

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cuál es la relación entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

5. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Motivación Laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huallaga, 2023”
6. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):



Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Alama Grandez Ruth Greys y Del Castillo Paredes Priscila Helen email greysialmaj@gmail.com y priscilahelendelcastillomail.com y Docente asesora Dra. Teresa Vela Vásquez email tvela0707@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre _____ y _____ apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*



Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de Expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “para la variable Motivación laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Wilson Torres Delgado		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Doctor en Ciencias Educativas		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Martín		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 10 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Motivación laboral
Autores:	Priscila Helen Del Castillo Paredes Ruth Greys Alama Grandez
Procedencia:	Creado por los autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023
Significación:	Está estructurado en dos dimensiones, factor motivacional (ítem 1 -8), Factor higiene (ítem 9-16), total 16 ítems. De esta manera el nivel de rango estuvo acorde siguiendo la escala de Likert: 1= totalmente en desacuerdo; 2 = desacuerdo, 3 = indiferente, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación laboral	Factor motivacional	Este factor está relacionado con las necesidades internas del individuo y se centra en las razones intrínsecas que hacen que el trabajo sea satisfactorio y gratificante.
	Factor Higiene.	Este factor se refiere a los aspectos externos del trabajo que no son directamente satisfactorios, pero que pueden causar insatisfacción si están ausentes o son deficientes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Motivación laboral elaborado por Ruth Greys Alama Grandez y Priscila Helen Del Castillo Paredes. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Motivación laboral

- Primera dimensión: Factor Motivacional
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción de los trabajadores respecto a los factores motivacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados: ¿La infraestructura de la municipalidad es cómoda y agradable para trabajar? ¿Considera que los equipos y herramientas de trabajo que te proporcionan están en buenas condiciones?	1	4	3	4	
Condiciones laborales: ¿Es justo el salario y va acorde a tus responsabilidades y experiencias? ¿La carga laboral es manejable para que no te genere un nivel de estrés excesivo?	2	4	4	4	
Condiciones de Seguridad: ¿Los planes de emergencia y evaluación están definidos y es comunicados a los trabajadores? ¿Se brinda capacitación y formación en temas de seguridad laboral para prevenir accidentes y lesiones?	3	3	4	4	
Políticas de la Institución: ¿La política institucional es clara y comprensible? ¿Son justas y equitativas las políticas institucionales para todos los trabajadores?	4	4	4	4	



- Segunda dimensión: Factor Higiene
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción de los trabajadores respecto a los factores higiénicos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos: ¿Consideras que es justo y equitativo los incentivos que ofrece la municipalidad para los trabajadores? ¿Los incentivos que ofrece la municipalidad te motiva a trabajar más duro y ser más productivo?	1	4	3	4	
Reconocimientos: ¿Los reconocimientos que recibes por tu trabajo, de parte de la entidad son suficientes y adecuados?	2	3	4	4	



¿Contribuyen a mejorar tu satisfacción laboral los reconocimientos que recibo por tu trabajo?					
Oportunidad de crecimiento: ¿Te ofrecen oportunidades de capacitación y formación para mejorar tus habilidades y conocimientos? ¿Consideras que tu trabajo es valorado y que tienes un futuro en la entidad?	3	3	4	4	
Autorrealización personal: ¿Consideras que tu trabajo te permite desarrollar tus habilidades y talentos? ¿La entidad te brinda oportunidades para aprender cosas nuevas y para expandir tus horizontes?	4	4	3	4	

Firma del evaluador DNI:

40751019

Fecha: 19/06/2023

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “para la variable Motivación laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Danny Alonso Ramirez Lozano		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Áreas de experiencia profesional:	Docente en la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Escala Ordinal
Autores:	Priscila Helen Del Castillo Paredes Ruth Greys Alama Grandez
Procedencia:	Creado por los autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023
Significación:	Está estructurado en dos dimensiones, factor motivacional (ítem 1 -8), Factor higiene (ítem 9-16), total 16 ítems. De esta manera el nivel de rango estuvo acorde siguiendo la escala de Likert: 1= totalmente en desacuerdo; 2 = desacuerdo, 3 = indiferente, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

9. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación laboral	Factor motivacional	Este factor está relacionado con las necesidades internas del individuo y se centra en las razones intrínsecas que hacen que el trabajo sea satisfactorio y gratificante.
	Factor Higiene.	Este factor se refiere a los aspectos externos del trabajo que no son directamente satisfactorios, pero que pueden causar insatisfacción si están ausentes o son deficientes.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Motivación laboral elaborado por Ruth Greys Alama Grandez y Priscila Helen Del Castillo Paredes. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel



4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación laboral

- Primera dimensión: Factor Motivacional
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción de los trabajadores respecto a los factores motivacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados: ¿La infraestructura de la municipalidad es cómoda y agradable para trabajar? ¿Considera que los equipos y herramientas de trabajo que te proporcionan están en buenas condiciones?	1	3	3	4	
Condiciones laborales: ¿Es justo el salario y va acorde a tus responsabilidades y experiencias? ¿La carga laboral es manejable para que no genere un nivel de estrés excesivo?	2	4	4	4	
Condiciones de Seguridad: ¿Los planes de emergencia y evaluación están definidas y es comunicados a los trabajadores? ¿Se brinda capacitación y formación en temas de seguridad laboral para prevenir accidentes y lesiones?	3	4	3	4	
Políticas de la Institución: ¿La política institucional es clara y comprensible? ¿Son justas y equitativas las políticas institucionales para todos los trabajadores?	4	3	3	4	



- Segunda dimensión: Factor Higiene
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción de los trabajadores respecto a los factores higiénicos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos: ¿Consideras que es justo y equitativo los incentivos que ofrece la municipalidad para los trabajadores? ¿Los incentivos que ofrece la municipalidad te motiva a trabajar más duro y ser más productivo?	1	3	3	4	
Reconocimientos: ¿Los reconocimientos que recibes por tu trabajo, de					



parte de la entidad son suficientes y adecuados? ¿Contribuyen a mejorar tu satisfacción laboral los reconocimientos que recibo por tu trabajo?	2	3	4	4	
Oportunidad de crecimiento: ¿Te ofrecen oportunidades de capacitación y formación para mejorar tus habilidades y conocimientos? ¿Consideras que tu trabajo es valorado y que tienes un futuro en la entidad?	3	3	4	4	
Autorrealización personal: ¿Consideras que tu trabajo te permite desarrollar tus habilidades y talentos? ¿La entidad te brinda oportunidades para aprender cosas nuevas y para expandir tus horizontes?	4	3	4	4	

Lic. Danny Alonso Ramirez Lozano
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del evaluador DNI:

45621326

Fecha: 19/06/2023



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “para la variable Motivación laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gerente General y Administradora		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 10 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

3. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Escala Ordinal
Autores:	Priscila Helen Del Castillo Paredes Ruth Greys Alama Grandez
Procedencia:	Creado por los autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023
Significación:	Está estructurado en dos dimensiones, factor motivacional (ítem 1 -8), Factor higiene (ítem 9-16), total 16 ítems. De esta manera el nivel de rango estuvo acorde siguiendo la escala de Likert: 1= totalmente en desacuerdo; 2 = desacuerdo, 3 = indiferente, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

5. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación laboral	Factor motivacional	Este factor está relacionado con las necesidades internas del individuo y se centra en las razones intrínsecas que hacen que el trabajo sea satisfactorio y gratificante.
	Factor Higiene.	Este factor se refiere a los aspectos externos del trabajo que no son directamente satisfactorios, pero que pueden causar insatisfacción si están ausentes o son deficientes.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Motivación laboral elaborado por Ruth Greys Alama Grandez y Priscila Helen Del Castillo Paredes. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel



4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación laboral

- Primera dimensión: Factor Motivacional
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción de los trabajadores respecto a los factores motivacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados: ¿La infraestructura de la municipalidad es cómoda y agradable para trabajar? ¿Considera que los equipos y herramientas de trabajo que te proporcionan están en buenas condiciones?	1	4	3	4	
Condiciones laborales: ¿Es justo el salario y va acorde a tus responsabilidades y experiencias? ¿La carga laboral es manejable para que no genere un nivel de estrés excesivo?	2	4	4	4	
Condiciones de Seguridad: ¿Los planes de emergencia y evaluación están definidas y es comunicados a los trabajadores? ¿Se brinda capacitación y formación en temas de seguridad laboral para prevenir accidentes y lesiones?	3	3	4	4	
Políticas de la Institución: ¿La política institucional es clara y comprensible? ¿Son justas y equitativas las políticas institucionales para todos los trabajadores?	4	4	4	4	



- Segunda dimensión: Factor Higiene
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción de los trabajadores respecto a los factores higiénicos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos: ¿Consideras que es justo y equitativo los incentivos que ofrece la municipalidad para los trabajadores? ¿Los incentivos que ofrece la municipalidad te motiva a trabajar más duro y ser más productivo?	1	3	3	4	
Reconocimientos: ¿Los reconocimientos que recibes por tu trabajo, de					



parte de la entidad son suficientes y adecuados? ¿Contribuyen a mejorar tu satisfacción laboral los reconocimientos que recibo por tu trabajo?	2	4	4	4	
Oportunidad de crecimiento: ¿Te ofrecen oportunidades de capacitación y formación para mejorar tus habilidades y conocimientos? ¿Consideras que tu trabajo es valorado y que tienes un futuro en la entidad?	3	4	4	4	
Autorrealización personal: ¿Consideras que tu trabajo te permite desarrollar tus habilidades y talentos? ¿La entidad te brinda oportunidades para aprender cosas nuevas y para expandir tus horizontes?	4	3	3	4	


 Dr. Yanancio Pereyra Gonzales
 CLAP. 12857
 Firma del evaluador DNI:
 05390926
 Fecha: 19/06/2023



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “para la variable Productividad”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Wilson Torres Delgado		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Doctor en Ciencias Educativas		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Martín		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 10 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Escala Ordinal
Autores:	Priscila Helen Del Castillo Paredes Ruth Greys Alama Grandez
Procedencia:	Creado por los autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023
Significación:	Está estructurado en tres dimensiones, y 12 ítems: Eficacia (ítem 1-4), cumplimiento de metas (ítem 5-8) y Desempeño (ítem 9-12). Cuya escala tuvo cinco opciones de repuesta tipo Likert que va del siguiente orden: 1= totalmente en desacuerdo; 2 = desacuerdo, 3 = indiferente, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

9. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad laboral	Eficacia	La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados con los recursos disponibles. Es la medida de cuán bien se están alcanzando los objetivos establecidos.
	Cumplimiento de metas	El cumplimiento de metas se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Esto implica cumplir con los plazos establecidos y obtener los resultados esperados.
	Desempeño	El desempeño se refiere a la calidad y rendimiento general del trabajo realizado. Esto implica la habilidad para realizar tareas de manera eficiente, mantener altos niveles de productividad y alcanzar niveles de calidad satisfactorios.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Productividad elaborado por Ruth Greys Alama Grandez y Priscila Helen Del Castillo Paredes. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su eficacia en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados: Tienes claro tus responsabilidades y objetivos, en el trabajo que realizas. Te sientes capaz de realizar tu trabajo de manera eficiente y efectiva.	1	3	4	4	
Capacidad para lograr objetivos: Tienes las habilidades y recursos necesarios para lograr tus objetivos de trabajo de manera efectiva. Recibes retroalimentación y apoyo en el proceso de lograr tus objetivos de trabajo por parte de tu supervisor o equipo de trabajo.	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cumplimiento de metas
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su cumplimiento de metas en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de actividades y objetivos: Cumples con tus objetivos de trabajo en términos de cantidad y calidad de trabajo realizado Estas dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para asegurarte de cumplir con tus objetivos y responsabilidades en tu trabajo diario	1	4	3	4	
Realización de acciones estratégicas: Comprendes la visión estratégica de la municipalidad y cómo tu trabajo diario contribuye a ella. Participas activamente en la	2	3	3	4	

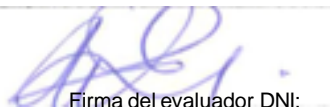




planificación y ejecución de iniciativas estratégicas con respecto a tu área o equipo de trabajo.					
---	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su desempeño en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud hacia nuevas tareas: Te sientes cómodo asumiendo nuevas tareas o responsabilidades en tu trabajo diario. Consideras que la buena actitud hacia nuevas tareas o responsabilidades contribuye positivamente la productividad en la entidad.	1	4	3	4	
Realización de funciones: Comprendes claramente las funciones y responsabilidades de tu puesto de trabajo. Consideras que cuentas con habilidades y recursos necesarios para realizar tus funciones de manera efectiva y eficiente.	2	4	4	4	



Firma del evaluador DNI:

40751019

Fecha: 19/06/2023

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “para la variable Productividad”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Danny Alonso Ramirez Lozano		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (x)	
Áreas de experiencia profesional:	Docente en la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

12. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. **Datos de la escala:** Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Escala Ordinal
Autores:	Priscila Helen Del Castillo Paredes Ruth Greys Alama Grandez
Procedencia:	Creado por los autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023
Significación:	Está estructurado en tres dimensiones, y 12 ítems: Eficacia (ítem 1-4), cumplimiento de metas (ítem 5-8) y Desempeño (ítem 9-12). Cuya escala tuvo cinco opciones de respuesta tipo Likert que va del siguiente orden: 1= totalmente en desacuerdo; 2 = desacuerdo, 3 = indiferente, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

14. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad laboral	Eficacia	La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados con los recursos disponibles. Es la medida de cuán bien se están alcanzando los objetivos establecidos.
	Cumplimiento de metas	El cumplimiento de metas se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Esto implica cumplir con los plazos establecidos y obtener los resultados esperados.
	Desempeño	El desempeño se refiere a la calidad y rendimiento general del trabajo realizado. Esto implica la habilidad para realizar tareas de manera eficiente, mantener altos niveles de productividad y alcanzar niveles de calidad satisfactorios.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Productividad elaborado por Ruth Greys Alama Grandez y Priscila Helen Del Castillo Paredes. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su eficacia en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados: Tienes claro tus responsabilidades y objetivos, en el trabajo que realizas. Te sientes capaz de realizar tu trabajo de manera eficiente y efectiva.	1	3	4	4	
Capacidad para lograr objetivos: Tienes las habilidades y recursos necesarios para lograr tus objetivos de trabajo de manera efectiva. Recibes retroalimentación y apoyo en el proceso de lograr tus objetivos de trabajo por parte de tu supervisor o equipo de trabajo.	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cumplimiento de metas
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su cumplimiento de metas en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de actividades y objetivos: Cumples con tus objetivos de trabajo en términos de cantidad y calidad de trabajo realizado Estas dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para asegurarte de cumplir con tus objetivos y responsabilidades en tu trabajo diario	1	3	3	4	
Realización de acciones estratégicas: Comprendes la visión estratégica de la municipalidad y cómo tu trabajo diario contribuye a ella. Participas activamente en la	2	4	3	4	





planificación y ejecución de iniciativas estratégicas con respecto a tu área o equipo de trabajo.					
---	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su desempeño en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud hacia nuevas tareas: Te sientes cómodo asumiendo nuevas tareas o responsabilidades en tu trabajo diario. Consideras que la buena actitud hacia nuevas tareas o responsabilidades contribuye positivamente la productividad en la entidad.	1	4	4	4	
Realización de funciones: Comprendes claramente las funciones y responsabilidades de tu puesto de trabajo. Consideras que cuentas con habilidades y recursos necesarios para realizar tus funciones de manera efectiva y eficiente.	2	3	4	4	

Lic. Danny Alonso Ramirez Lozano
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del evaluador DNI:

45621326

Fecha: 19/06/2023

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “para la variable Productividad”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gerente General y Administradora		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 10 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

3. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Datos de la escala: Escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Escala Ordinal
Autores:	Priscila Helen Del Castillo Paredes Ruth Greys Alama Grandez
Procedencia:	Creado por los autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023
Significación:	Está estructurado en tres dimensiones, y 12 ítems: Eficacia (ítem 1-4), cumplimiento de metas (ítem 5-8) y Desempeño (ítem 9-12). Cuya escala tuvo cinco opciones de repuesta tipo Likert que va del siguiente orden: 1= totalmente en desacuerdo; 2 = desacuerdo, 3 = indiferente, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

5. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad laboral	Eficacia	La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados con los recursos disponibles. Es la medida de cuán bien se están alcanzando los objetivos establecidos.
	Cumplimiento de metas	El cumplimiento de metas se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Esto implica cumplir con los plazos establecidos y obtener los resultados esperados.
	Desempeño	El desempeño se refiere a la calidad y rendimiento general del trabajo realizado. Esto implica la habilidad para realizar tareas de manera eficiente, mantener altos niveles de productividad y alcanzar niveles de calidad satisfactorios.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Productividad elaborado por Ruth Greys Alama Grandez y Priscila Helen Del Castillo Paredes. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su eficacia en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados: Tienes claro tus responsabilidades y objetivos, en el trabajo que realizas. Te sientes capaz de realizar tu trabajo de manera eficiente y efectiva.	1	3	4	4	
Capacidad para lograr objetivos: Tienes las habilidades y recursos necesarios para lograr tus objetivos de trabajo de manera efectiva. Recibes retroalimentación y apoyo en el proceso de lograr tus objetivos de trabajo por parte de tu supervisor o equipo de trabajo.	2	4	3	4	

- Segunda dimensión: Cumplimiento de metas
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su cumplimiento de metas en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de actividades y objetivos: Cumples con tus objetivos de trabajo en términos de cantidad y calidad de trabajo realizado Estas dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para asegurarte de cumplir con tus objetivos y responsabilidades en tu trabajo diario	1	4	4	4	
Realización de acciones estratégicas: Comprendes la visión estratégica de la municipalidad y cómo tu trabajo diario contribuye a ella.	2	3	3	4	





Participas activamente en la planificación y ejecución de iniciativas estratégicas con respecto a tu área o equipo de trabajo.					
--	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la percepción del personal sobre su desempeño en el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud hacia nuevas tareas: Te sientes cómodo asumiendo nuevas tareas o responsabilidades en tu trabajo diario. Consideras que la buena actitud hacia nuevas tareas o responsabilidades contribuye positivamente la productividad en la entidad.	1	4	4	4	
Realización de funciones: Comprendes claramente las funciones y responsabilidades de tu puesto de trabajo. Consideras que cuentas con habilidades y recursos necesarios para realizar tus funciones de manera efectiva y eficiente.	2	3	3	4	



Dr. Jedy Yvarancio Pereyra Genzales
CLAP. 12857

Firma del evaluador
DNI: 05390926
Fecha: 19/06/2023

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 05. Autorización

Saposoa, 17 de Mayo de 2023

Señor (a):

APELLIDOS Y NOMBRES : Bach. Arq. ROLANDO ZARRIA REYNOSO
CARGO : ALCALDE PROVINCIAL
NOMBRE DE LA EMPRESA : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2023"**. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

.....
RUTH GREYS ALAMA GRANDEZ
DNI: 76053192

.....
PRISCILA HELEN DEL CASTILLO PAREDES
DNI: 70651494





AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo: **Bach. Arq. ROLANDO ZARRIA REYNOSO**, identificado con DNI: 00865625, en mi calidad de alcalde de la Municipalidad Provincial de Huallaga, de la empresa Municipalidad Provincial de Huallaga, con RUC N° 20154546872, ubicada en la ciudad de Saposoa.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita.): **Ruth Greys Alama Grandez**, Identificado con DNI N° 76053192 y **Priscila Helen Del Castillo Paredes**, Identificado con DNI N° 70651494, de la (X) Carrera profesional Administración de Empresas, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- ✓ Base de datos de trabajadores periodo 2023 (planilla y locadores), y otra información referente al área de Recursos Humanos para cumplir con nuestro proyecto de Investigación.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el Título Profesional.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- (X) Mencionar el nombre de la empresa.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA
SAPSOA

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 00865625

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
Ruth Greys Alama Grandez
DNI: 76053192

Firma del Estudiante
Priscila Helen Del Castillo Paredes,
DNI: 70651494

Anexo 06. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Variable 1: Motivación laboral

La confiabilidad del instrumento de la variable: Motivación laboral se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, y del análisis de los 16 ítems del cuestionario se obtuvo como resultado un índice de **0,920** que se ubica en el nivel “Excelente” de fiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100.0
Excluidos ^a	0	0.0
Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla

10

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.920	16

Fuente: SPSS ver 27

Variable 2: Productividad

La confiabilidad del instrumento de la variable: Productividad se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, y del análisis de los 12 ítems del cuestionario se obtuvo como resultado un índice de 0,942 que se ubica en el nivel “Excelente” de fiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es confiable para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Tabla 11
Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 12
Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
.942	12	



Fuente: SPSS ver 27

Variable 1

	MOTIVACIÓN LABORAL																	PRODUCTIVIDAD																	
	Factor motivacional								Factor Higiene									Eficacia				Cumplimiento de metas				Desempeño									
ite	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	D1	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	D2	Au	I1	I2	I3	I4	D1	I5	I6	I7	I8	D2	I9	I10	I11	I12	D3	CT
1	2	2	3	2	1	3	2	1	16	1	2	1	2	1	2	1	1	11	27	1	2	2	1	6	2	2	1	2	7	2	1	1	2	6	19
2	2	2	1	3	3	1	4	1	17	2	3	1	3	1	3	2	2	17	34	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	18
3	2	4	3	2	3	5	1	2	22	2	1	2	1	3	2	2	1	14	36	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	2	3	4	2	11	30
4	4	5	1	4	1	2	1	4	22	2	2	4	1	1	3	1	4	18	40	2	3	3	1	9	2	3	2	1	8	2	4	2	3	11	28
5	2	1	2	4	1	2	3	2	17	1	2	1	4	1	2	4	2	17	34	1	2	2	1	6	2	1	2	2	7	2	3	3	2	10	23
6	3	3	2	4	2	4	3	4	25	3	5	4	4	3	2	3	4	28	53	3	1	2	2	8	2	1	3	2	8	3	1	3	2	9	25
7	3	3	4	3	5	3	2	3	26	4	3	3	3	4	3	3	3	26	52	3	2	4	3	12	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	40
8	2	1	2	2	2	4	5	1	19	2	3	5	4	2	4	4	2	26	45	4	3	4	3	14	2	2	3	2	9	2	3	2	3	10	33
9	4	5	2	3	4	5	4	2	29	2	4	5	5	2	4	5	3	30	59	3	2	3	4	12	3	2	3	3	11	3	3	4	3	13	36
10	3	3	5	4	4	5	5	3	32	3	2	5	3	5	4	3	3	28	60	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	38
11	4	3	4	5	4	3	5	5	33	5	4	3	5	4	3	5	4	33	66	4	3	4	2	13	2	3	4	2	11	3	4	2	4	13	37
12	3	5	4	4	3	5	4	5	33	4	3	4	3	4	4	2	4	28	61	3	3	3	3	12	3	4	2	4	13	3	3	3	2	11	36
13	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	5	5	4	4	5	5	4	35	63	3	5	3	4	15	5	5	5	4	19	3	4	5	3	15	49
14	4	3	5	3	3	4	4	3	29	3	4	4	4	4	3	4	3	29	58	5	3	3	3	14	2	3	4	5	14	4	5	4	5	18	46
15	4	2	5	3	5	5	5	4	33	3	4	3	5	5	4	2	3	29	62	3	3	4	3	13	3	4	5	3	15	4	5	3	5	17	45
16	3	4	4	4	5	4	4	2	30	4	5	4	4	5	4	3	5	34	64	3	2	4	3	12	4	3	5	3	15	3	5	4	5	17	44
17	4	3	3	3	2	4	5	4	28	3	5	4	4	4	3	4	3	30	58	3	3	3	3	12	3	3	5	3	14	5	3	4	5	17	43
18	4	5	4	4	4	3	4	5	33	4	4	4	3	3	5	5	5	33	66	4	5	4	3	16	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	49
19	4	5	4	5	5	4	3	5	35	4	4	5	5	4	5	3	5	35	70	3	5	4	5	17	4	3	5	5	17	4	3	5	4	16	50
20	5	4	5	5	5	3	4	5	36	5	5	5	4	4	5	4	4	36	72	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	53

Variable 2

	MOTIVACIÓN LABORAL																PRODUCTIVIDAD																	
	Factor motivacional								Factor Higiene								Eficacia				Cumplimiento de metas				Desempeño									
item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
1	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	
2	2	2	1	3	3	1	4	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	
3	2	4	3	2	3	5	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	
4	4	5	1	4	1	2	1	4	2	2	4	1	1	3	1	4	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	4	2	3	2	3		
5	2	1	2	4	1	2	3	2	1	2	1	4	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3		
6	3	3	2	4	2	4	3	4	3	5	4	4	3	2	3	4	3	1	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2		
7	3	3	4	3	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
8	2	1	2	2	2	4	5	1	2	3	5	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3		
9	4	5	2	3	4	5	4	2	2	4	5	5	2	4	5	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3		
10	3	3	5	4	4	5	5	3	3	2	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
11	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	4		
12	3	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2		
13	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5		
14	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5		
15	4	2	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5		
16	3	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	5	3	2	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	5	4	5		
17	4	3	3	3	2	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5		
18	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
19	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	
20	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5

