



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

La motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución
Pública Inabif, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

Autora:

Elguedas Hernández, Milagros Edith (ORCID: 0000-0003-1389-4536)

Asesor:

Dr. Chávez Leandro, Abner (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres y hermanos que me brindan su apoyo y son mi soporte. En lo personal, a mi amado novio y futuro compañero de vida. A mi asesor que me brindó todo el apoyo de manera oportuna y desinteresada.

Agradecimiento

A Dios Todopoderoso y a mi adorada madre y abuelas que me motivaron a continuar mis estudios de maestría en gestión pública.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Milagros Edith Elguedas Hernández, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 44903701 con la tesis titulada: La motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultado. Por tanto, la tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.
- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piraterías (uso ilegal de información ajena o falsificación)

Asumo la consecuencia y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndose a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de enero 2020



Elguedas Hernández Milagros Edith
DNI N° 44903701

v

v

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Norte presentamos la Tesis titulada: “La motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestra en Gestión Pública. El documento consta de ocho capítulos. El Primer Capítulo está relacionado con el problema de la investigación y está constituido por los antecedentes, bases teóricas, planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo define todo el marco metodológico mediante la hipótesis de la investigación, variables, metodología, población y muestra, método de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Tercer Capítulo está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo presenta la discusión de la investigación. El Quinto Capítulo, presenta las conclusiones de la investigación, El Sexto Capítulo presenta las recomendaciones. El Séptimo capítulo presenta las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente, el Octavo Capítulo presenta los anexos.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Variables y Operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Métodos de análisis de datos	23
2.6. Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	33
V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	39
Referencias	40
Anexos	44

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Motivación.	19
Tabla 2	Operacionalización de la variable Productividad.	19
Tabla 3	Juicio de expertos.	22
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad.	22
Tabla 5	Distribución de frecuencia de la Motivación	24
Tabla 6	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Motivación del Inabif 2019.	25
Tabla 7	Distribución de frecuencia de la Productividad	26
Tabla 8	Distribución de frecuencia de las dimensiones de la Productividad de los Trabajadores.	27
Tabla 9	Prueba de bondad de ajuste de motivación en la productividad de los trabajadores.	28
Tabla 10	Prueba de variabilidad.	28
Tabla 11	Prueba paramétrica de la motivación en la productividad de los trabajadores del Inabif	29
Tabla 12	Prueba paramétrica de la motivación en la capacidad de productividad de los trabajadores.	30
Tabla 13	Prueba paramétrica de la motivación en el enfoque de productividad de los trabajadores.	31
Tabla 14	Prueba paramétrica de la motivación en la estrategia de productividad de los trabajadores.	31

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de motivación de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.	24
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la motivación de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.	25
Figura 3	Niveles de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.	26
Figura 4	Niveles de las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.	27

Resumen

El trabajo de investigación titulado “La motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019” tiene como objetivo principal, encontrar la relación entre la motivación y productividad en la empresa pública Inabif, 2019, ante ello se planteó como hipótesis general la relación entre variable 1 y 2

Cuyo problema es, la falta de motivación en la entidad y falta de estimulación, para ello se plantea la motivación para comprobar la relación con la productividad, para este tipo de investigación fue básica, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, cuya población fue de 140 trabajadores, con una muestra de 103, la técnica utilizada fue la encuesta, y cuyos instrumento fue cuestionario de medición de escala de tipo Likert, así mismo con la información obtenida se obtuvo la validez de tres especialistas y la confiabilidad del instrumento utilizando el software estadístico SPSS V22, cuya confiabilidad fue de ,859 para motivación y ,829 para la productividad, se encuentran en el rango más alto entre 0,8 y 1,0, lo que indica que estos instrumentos tiene un alto grado de confiabilidad.

Finalmente, se concluye que, en la prueba de hipótesis, se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,900 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) determinando que incide significativamente entre las variables motivación y productividad. Así mismo el valor $P(0,000) < 0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Palabras claves: motivación, productividad, estimulación, capacitación.

Abstract

The main objective of the research work entitled "Motivation in the productivity of the workers of the Inabif Public Institution, 2019" is to find the relationship between motivation and productivity in the Inabif public company, 2019, before this it was raised as a general hypothesis the relationship between variable 1 and 2.

Whose problem is, the lack of motivation in the entity and lack of stimulation, for this the motivation is proposed to verify the relationship with productivity, for this type of research it was basic, descriptive and correlational, of a non-experimental cross-sectional design, whose population was 140 workers, with a sample of 103, the technique used was the survey, and whose instrument was a Likert-type scale measurement questionnaire, likewise with the information obtained the validity of three specialists and the reliability of the instrument using the statistical software SPSS V22, whose reliability was .859 for motivation and .829 for productivity, are in the highest range between 0.8 and 1.0, which indicates that these instruments have a high degree of reliability.

Finally, it is concluded that, in the hypothesis test, it is observed that the value of Spearman's Rho correlation coefficient is equal to 0.900, therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_1) is accepted determining which significantly affects the variables motivation and productivity. Likewise, the P value (0.000) < 0.01 indicates that the relationship between the variables is statistically significant.

Keywords: motivation, productivity, stimulation, training.

I. Introducción

El factor humano es fundamental en una organización y más aún en este mundo globalizado y competitivo. Conocer al ser humano no es una tarea fácil porque no hay dos personas iguales, por esta razón, las organizaciones deberían conocer a los trabajadores desde su personalidad, sus rasgos, sus potencialidades, sus conceptos de ética, valores, habilidades y aptitudes. Y contribuir al desarrollo de fortalezas, corregir las debilidades, amenazas y apoyar las oportunidades, de tal manera que sean personas productivas, motivadas y con ímpetu de liderazgo, elementos comunes y necesarios para todos. Asimismo, lograremos que los trabajadores puedan lograr cumplir los objetivos y fines de la institución. Para Solano (2011), las instituciones han ido tomando el concepto de motivación con mayor interés, colocándolo como un elemento primordial para el mejoramiento progresivo y el desarrollo de las instituciones. La motivación con relación a la productividad en los trabajadores son elementos fundamentales para tener un buen comportamiento humano y rendimiento en sus actividades. Es así que se logra mayor productividad del factor humano para concretar objetivos y metas de una organización. Se debe establecer un camino a seguir como inicio de motivación, para eso debemos de estar rodeados de gente colaboradora para trabajar cordialmente logrando resultados efectivos, mejorando el esfuerzo individual.

En estos tiempos, son pocas las entidades públicas a nivel internacional que emplean en sus gestiones y acciones a la motivación en la productividad de sus trabajadores. Según Álvarez (2016) dijo que en el país hermano de Colombia, algunas empresas privadas y públicas no tienen claro el concepto de motivación y esto afecta a sus trabajadores en la parte psicológica y psicosocial, también a entidades por bajo rendimiento laboral, individual y colectivo, hay resultados poco favorables del sector público, y mala percepción de los usuarios hacia los trabajadores,

Por otro lado, resaltamos que la productividad siempre será un tema en debate, y eso viene afectando a las instituciones públicas y privadas, ya que los incentivos deben reflejar la productividad laboral, y pueden orientarse a la consecución de un excelente ambiente de trabajo a través de opciones a escoger durante diversas situaciones.

A nivel nacional, en los trabajadores de la entidad pública la **realidad problemática**, especialmente en la entidad del INABIF (El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar) se percibe una limitada dirección de las áreas Inabif en Acción y Udif, escasa capacitación a los asistentes, coordinadores y directores, falta de comunicación, y monotonía laboral, falta de algún tipo de reconocimiento o incentivo por efectuar con sus fines y/o objetivos planeados por la organización, mal control de las horas extras laboradas, un mal ambiente laboral, insuficiente equipos tecnológicos que genera en el trabajador una apreciación de inconformidad que le produce sentirse incapaz de realizar su trabajo, estrés, desgano, amonestación por no terminar el trabajo a tiempo, despidos del personal, carga de trabajo, tareas en tiempo limitado. La preponderancia de perspectiva política en la concesión de personal y en la asignación de los ascensos que refuerza esta tendencia. A menoscabo de posibilidades de surgimiento competitivo se añade los bajos salarios que se pagan en instituciones públicas generando desmotivación en trabajadores. Esto puede ir en contra de objetivos trazados.

Es por ello que el presente trabajo de investigación cuenta con un conjunto de referencias, fuentes informativas para recomendar acciones, potencializando la motivación y concientizarlo sobre productividad. Existen otras maneras de motivar al personal en entidades del estado, pretendiendo aumentar los salarios a los trabajadores mejorando la productividad, mediante la noción de, te reembolso más, para que origines más; no obstante, se ha verificado que el aumento de salario, no precisamente enaltece la productividad, sino que afronta ese problema de ante mano. Si bien es cierto la productividad es un factor clave en las entidades, ya que es un indicador que mide la relación del efecto de la acción producida y as herramientas ineludibles en alcanzar dichos resultados.

Asimismo, si el sector público comprende las necesidades y valora a los trabajadores el resultado será un factor humano increíblemente motivado y productivo. Robbins y Judge (2009). Jones y Chung (2006), indican que la productividad de clase obrera es primordial en las organizaciones logren sus objetivos, para su función económica y su continuidad en el tiempo. Por ende, los jefes de las entidades deben reconocer los elementos que empujan a las personas a ser más competitivos y productivos. La base de la motivación ocupa un tema esencial en debates principales sobre políticas públicas, por consiguiente, la motivación no se alude simplemente a laborar firmemente, sino que manifiesta su perspectiva acerca de sus propias habilidades. En el sector público la motivación también posee efectos positivos en las

instituciones al acrecentar la satisfacción laboral, los trabajadores públicos buscarán involucrarse en entidades estatales, mayor participación e interacción con las diferentes áreas, y mejorará el servicio público de trabajadores con el deseo de servir a otros.

Revisando los trabajos en base a **antecedentes nacionales** se tiene Acaro (2015), en su tesis titulada: *La Motivación y su influencia con el clima laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial del Santa, año 2017*, en la Universidad Nacional del Santa, desde entonces su problema general fue, en que medida influye las variables existentes, del mismo modo su objetivo general fue, en definir la influencia que corresponde a las variables mencionadas, su sistemático estudio fue, cuantitativa, su delineación no empírico de corte colateral, de tipo descriptivo, alcanzó como resultado una dependencia positiva moderada con un apunto de semejanza de 0.745 un valor de significancia de 0.000, concluye que, se justifica la hipótesis, refiriendo que existe una dependencia afirmativa moderada sobre la inconstante 1 y clima laboral, puesto que se debe adoptar un lugar accesible y cómodo hacia el trabajador que recurre a las instalaciones con frecuencia para temas administrativos.

Gutiérrez (2015), en su Tesis, *Marketing digital y su productividad en la municipalidad de Cañete del departamento de Lima*, en la Universidad La Cantuta, Lima. Desde entonces su problema general fue, qué incidir la influencia entre las variables 1 y 2, por consiguiente su objetivo general fue, optimizar el vínculo que se encuentra entre las variables en mención líneas arriba, este análisis cuantitativo de delineación no empírico de corte transversal, como resultados, Rho Pearson manifiesta que si influye un nivel positivo alto por parte de las variables, adquiriendo un Rho 0.860 con un temple p equivalente a 0.000 que $<$ a 0.05, impugnando su hipótesis H0, admitiendo la H1 del caso, el desenlace estuvo, que la implementación de la tecnología digital es una herramienta de servicio hacia los usuarios en general, transformando a un nuevo mundo que conllevan a estrategias de comercialización y desarrollar comunicaciones directas.

Kukukawa (2015), en su encargo autorizado: *La Motivación y su cultura organizacional de los trabajadores del ministerio de Ambiente, UTP-Lima*, su problema supremo fue, como influye las variables mencionadas, así mismo, su objetivo general fue, determinar su influencia de las variables mencionadas líneas arriba, el análisis de trabajo que realizó en su momento fue, de enfoque cuantitativo, la delineación no empírica de corte transversal, logró tal resultado,

sobre una dependencia positiva alta y significativamente, con una cifra de similitud en 0.880 y una cuantía de valor 0.000, finalmente concluimos, que está en discordancia al compromiso de campo elaborado y terceras investigaciones, que puede aseverar un 52 % de los encuestados está de acuerdo sobre los trabajo alcanzamos resultados exitosos con la motivación, de igual manera, el 92% de los encuestados exteriorizan estar en pacto con la aplicación de técnicas de motivación, se consigue exitosas posiciones de formación profesional de empleados en la organización.

Quispe (2015), su publicación, *El grado de satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Sedapal S.A.*, Universidad Nacional Autónoma de Chota, Cajamarca, su problema total fue, como influye las variables existentes, del mismo modo, su ecuánime ordinario fue, en definir la influencia sobre aquellas variable mencionadas, su resultado relevante demuestra una influencia de nivel alto significativo entre variables, realizando encuestas cuyo población es de 160 colaboradores reflejando una determinación de relevancia valor $p = 0.550$ y representa que influye entre variables en mención, se consume y se percibe una carencia de confraternidad dentro del entorno laboral, además del bajo reconocimiento a los trabajadores, por lo tanto, podemos inferir que la complacencia profesional predomina considerablemente en su producción hacia empleados de Sedapal.

Vásquez (2015), en su Tesis, *Niveles de motivación y gestión administrativa de Migraciones*, Cercado de Lima, Universidad Cayetano Heredia, Lima, tuvo como dificultad general, como influye las variables de motivación en la gestión administrativa, el análisis fue en camino cuantitativo de alcance representativo correlacional, su población quedó constituida por 125 colaboradores, se obtuvo como resultado un Rho de .902 consintiendo la hipótesis de la exploración, existiendo una reciprocidad muy positiva, rechazando la presuposición nula, la investigadora concluye que influencia directa sobre las dos variables dentro de la institución del estado.

Lavado (2015), en su investigación de magister: *El grado productividad y gestión logística de los trabajadores en la empresa Koinka S.A.*, *El Agustino*, en la Universidad San Andrés, Lima, el tipo de problema general fue, como influye la productividad en la gestión logística sobre las variables de estudio, asumió como ecuánime, determinar la influencia sobre las variables en mención, el investigador tiene como análisis una orientación cuantitativo descriptivo, sobre aquel resultado, se consiguió una existencia entre las variables grado de

productividad y gestión logística obteniendo una analogía de 0.780 exteriorizando que la dependencia es afirmativa. Por ello, su conclusión fue que el nivel de fabricación de la clase obrera es significativamente influenciado, representado por dicha motivación.

Pedroza (2015), en sus tesis titulado: *Métodos de motivación y rotación de trabajadores en la entidad Poder Judicial – Lima Norte*, en la Universidad Nacional del Callao, se asumió como problema en dicha investigación establecer tal ecuánime, determinar si influye los métodos de motivación y rotación de colaboradores, donde se usó la metódica orientación cuantitativa, de nivel básica descriptiva, con delineación no empírica de corte colateral, aplicando una población de 122, con resultados se halló dicha aceptación de hipótesis mediante las variables, midiendo que existe una correlación directa y significativa de p valor= 0.790 respectivamente, Asimismo, su conclusión fue que si se encuentra un nexo significativo entre las variables principales.

En los trabajos previos como **antecedentes internacionales** Fuertes (2016), fue su Tesis *Gestión de inventarios y la Productividad en la compañía Jumbo S.A*, en distinguir el grado de magister, Universidad Galileo, Guatemala. En base al objetivo general fue, determinar dicha influencia de gestión de inventarios y la productividad de la empresa mencionada, su investigación fue una orientación cuantitativa, en delineación no empírica de corte transversal de tipo correlacional, cuyo resultado fue, demuestra un nivel positivo alto entre variables, de p valor = 0,875, concluyó sobre un adecuado seguimiento a los bienes almacenados en la empresa, es una buena gestión de inventarios eficiente, y es primordial en base al control de productos en almacén, detallando cada objeto en ingreso o salida.

Enríquez (2015), en su investigación titulado: *Motivación en su cultura organizacional de los empleados del Instituto Tecnológico de colima*, en la Corporación de Veracruzana, México, por ende instauró como objetivo general fue, determinar la influencia de variable uno y su cultura organizacional de la clase de obra de la institución en mención, ejecutó un análisis de orientación cuantitativa, con diseño no empírico de corte transversal, cuyo resultado fue, demuestra un nivel positivo muy alto entre motivación y su cultura organizacional, p valor =0,884 llegando a su conclusión, el grado de motivación es muy alta, debido a la organización en cumplimiento de tareas encomendadas por el área de recursos humanos, simpatizando una buena gestión acorde con lo profesional.

Gamba (2015), sobre la pesquisa, *La motivación y satisfacción laboral de la empresa Tenaris S.A*, en distinguir el grado de magister, en dicha Universidad de Palermo, Argentina, cabe mencionar del objetivo general fue, conocer la influencia de variables mencionadas de los trabajadores de su Institución en mención, realizó una investigación que enmarca dentro del tipo cuantitativo, con delineación no práctico de corte colateral, cuyo resultado fue, demuestra un nivel positivo muy alto entre variable 1 y 2, p valor = 0,886, su conclusión fue, en que cumple los estatutos para un ambiente factible, ordenado hacia los colaboradores de la entidad, así mismo, la motivación es indispensable por ser parte de actitudes generales relacionado al trabajo que realiza, en relación a un mejor rendimiento.

Ledesma (2016), para obtener el nivel de magister, fue su Tesis *La motivación como elemento determinante para incrementar la productividad en la empresa Femsa*, en la Universidad de Guadalajara, México, como objetivo general fue, conocer como influencia la motivación es un segmento fundamental en elevar la productividad de la compañía en mención, realizó una investigación que enmarca dentro del camino cuantitativo, con delineación no práctico de corte colateral, cuyo resultado fue, demuestra un nivel positivo alto entre variable 1 y 2, p valor = 0,787, su conclusión fue, debemos precisar que la motivación es un elemento que ayuda aumentar la productividad en base a las carencias que existen internamente, el cual el trabajador debe saber interactuar con los usuarios o clientes que realizan compras frecuentemente, sobre todo a los usuarios especiales.

López (2017), mediante su Tesis, *La planificación y su mejora en la productividad de la empresa grupo Inbursa*, universidad iberoamericana, México, del mismo modo su inconveniente general fue, elocuentemente como influyen las cambiables, planificación y productividad, el ecuanime general fue, precisar su intervención sobre las variables mencionadas, desarrollo una metodología de un camino cuantitativo, con delineación no práctico de corte transversal, alcanzamos resultados, sobre un nivel inferior y reveladora, p valor = 0,640, último, el investigador concluye que, deber haber un mayor control en planes que se van a realizar durante las labores sin perjudicar la productividad que emanan los trabajadores todos los días, con ayuda de los supervisores que están pendientes a cada movimiento equivoco, dando la solución de inmediato.

Ochoa (2016), sobre el título: *Motivación en la productividad laboral en la empresa EASY S.A*, en la Universidad de concepción, Chile, el análisis instituyó hacia objetivo general,

decretar la influencia de dichas variables mencionadas, realizó una investigación que enmarca dentro del camino cuantitativo, una orientación de no empírico de corte colateral, cuyo resultado fue, demuestra un nivel positivo alto entre variable 1 y 2, valor $p = 0,787$, se tocó a la conclusión que, deben tener políticas que son los principios generales y son parte de los programas de tal manera que interviene en los criterios generales, de soluciones adecuados, donde las organizaciones se comprometan a cumplir y debe ser seguida correctamente por los trabajadores.

Zavala (2017), aplicando esta investigación para distinguir el grado de magister, *Nivel de motivación y rendimiento laboral en el instituto zonas económicas especiales*, Universidad Monterrey, México, problema general fue, como influyen la variable 1 y rendimiento laboral, en su objetivo general fue, determinar el grado de motivación y rendimiento laboral, su sistemática de estudio fue, un orientación cuantitativo, con diseño no empírico de corte colateral, se aplicó encuesta con un cierta cantidad de interrogatorios. Se consiguió como efecto, una dependencia baja, con número de similitud de 0.580 y un importe de relevancia 0.000, y está dispuesta al desorden y atrasos, se concluyó que falta rendimiento entre trabajadores para mantener el nivel alto de motivación, el cual resulta un ligero atraso en reparto de documentos firmados y sellados a los directivos de alta dirección y puedan llevar a cabo su trámite correspondiente en competencias dadas en las instituciones.

En el **marco teórico** se considera como primera variable a la motivación, y se tiene a Koontz y Weihrich (2017) definen “dícese vocablo universal que atribuye a todo prototipo de fuerza, aspiraciones, afanes y vehemencia. Declarar que el apoderado motiva a sus colaboradores, entiéndase por, realizar actividades, acciones, que satisfacen los impulsos y deseos que incitan a los colaboradores a ejercer su trabajo en forma anhelada” (p.462).

Para Robbins y Judge (2013) la motivación se basa sobre tres progresos fundamentales persistencia, intensidad y dirección, del impulso del ser humano, con la finalidad en cumplir el objeto. La intensidad, describe la suma de empeño que elabora alguno. Aquel componente se focaliza en su totalidad sobre el dialogo de motivación. No obstante, es difícil dicha ejecución laboral encamine logros beneficiosos cuando se asciende la intensidad, a no ser que el ánimo se guíe hacia un rumbo en favorecimiento a la entidad. Consiguientemente, debemos tener presente

tanto la excelencia del esmero a su intensidad. La dirección, el ahínco que atrae nos está gestionado hacia los colofones de la empresa.

Persistencia, esto es, en qué grado de duración el individuo es competente en sostener el afán. Aquellos sujetos inspirados persisten hacia una labor grande, en obtener el propósito (p. 202).

Los aspectos conceptuales de motivación, la importancia en la institución no es simplemente de aumentar el sueldo del trabajador, sino, va mucho más allá del dinero, es sentirse valorados y donde puedan tener buena comunicación hacia los demás acompañantes de labores; sobre sus **características** que impacta a la motivación sobre, las personas estén puestas a laborar con eficacia, interés, ánimos, e iniciativa, con sentido de disciplina, lealtad, compromiso, así mismo, jactancia y confianza.

Por consiguiente, **la importancia de la productividad**, su descarga en ambientes adecuadas en su adeudo le suministra una eficacia de existencia favorable, así mismo externamente del recinto profesional. Consecuentemente, la superficie del personal han recogido mayor grado sobre posteriores años, por ende se consagran a valorar la actitud del personal internamente de la institución, identificando cuáles son las medios para solventar ciertos apuros o inconvenientes del individuo en asunto al vínculo con su foco de trabajo. De tal manera, dichas **características de productividad**, en las entidades que indagan a otras personas que poseen un provecho favorable, y acceda conservar o reprimir el procedimiento administrativo a una altura anhelado y/o deseable.

Se considera como **teorías coherentes a la variable motivación**, y se fundamenta en el siguiente supuesto: **la teoría expectativa** de Porter y Lawler, basado en su modelo de motivación más completo, Según Vega (2016), indicó que, la cantidad del esfuerzo depende del valor de una recompensa, que obtienen en consecuencia en realizar una tarea, dado la posibilidad de ganarse una distinción. Aquellos sujetos se autodenominan competentes de efectuar dicha tarea o la han terminado, ostentan una superior evaluación del trabajo solicitado, saben alta la posibilidad de alcanzar una distinción. Por su parte plantean dos tipos de recompensas intrínsecas y extrínsecas con la finalidad de efectuar los cargos desiguales en el proceso de la motivación dentro en la entidad; a) Recompensa intrínseca: se relaciona con la satisfacción o progreso del recurso humano, realizando acciones que conllevan al logro, ejecutando las tareas sin necesidad de llegar a un incentivo; b) Recompensa extrínseca: se relaciona con la

optimización de condiciones de trabajo y el pago justo de acuerdo a su elaboración de dicho trabajo.

Barreto (2009) manifestó que, una mejor satisfacción depende del grado de esfuerzo que pongamos durante la jornada en la empresa, determinado un rendimiento favorable y buen desempeño en el sector.

Robbins y Coulter (2005) dijeron que, dado la suspicacia sobre la percepción de los trabajadores, sobre las condiciones en los órganos, con afinidad a los sueldos, la higiene, seguridad, y el ambiente, es lo que realmente accede, que se forme un acrecentamiento en el desempeño y productividad de cada sujeto.

Asimismo, la segunda teoría, con relación a la motivación. Mc Gregor (1960), se fundamenta esta **teoría mental, físico y esfuerzo natural emplazado por el trabajo**, se refiere a las personas que exigen de motivaciones de buen nivel y un lugar apropiado para su estimulación y permita alcanzar sus fines y objetivos propios, bajo contextos conformes, estas personas no sólo admitirán compromiso sino alternarán de lograrlo. Podemos decir que, la organización proporciona la zona y las categorías convenientes hacia el progreso oportuno y el provecho de términos y objetivos propios, los individuos se guíaran en sus propósitos encaminados en mención y se obtendrá la llamada unificación.

Según Gonzáles (2006), manifestó que, da a saber de buena tinta sobre la motivación, puede ser externa cuando se da desde fuera de la persona o interna cuando se da en el interior, es decir se motiva así mismo.

Además, la tercera **teoría de las expectativas**, de Victor Vroom, con dependencia hacia la motivación, el autor incorpora tres elementos principales: a) esfuerzo- desempeño: La persona divisa que cierto aumento de esfuerzo llevará al ejercicio; b) desempeño-recompensa: Dicho individuo entiende sobre el desempeño a una categoría, transportará hacia la elaboración del efecto ansiado; c) recompensas-metas personales: Jerarquía donde las distinciones en las empresas compensan las metas o insuficiencias propias del sujeto como atrayente potencial de las distinciones para uno mismo.

Según Varela (2006), sostuvo que, incorpora un pensamiento perspectivo hacia la motivación, en que no siempre el dinero sea un factor primordial en lo que se trabaja, sino que simbolice un sujeto inspirador, que suele ser manejado como herramienta atractiva, llegar a

metas principales en largo plazo, en tal sentido, cada persona lo apreciará, distinguirá de diferentes maneras hacia distintos elementos de motivación.

Según Palomo (2008), indicó que, para evitar la desmotivación al trabajador es necesario la existencia de equilibrio entre satisfacción y rendimiento, tomando en cuenta el grado de expectativa que la persona sienta al momento de terminar el trabajo realizado.

La cuarta teoría de, Abraham Maslow (citado en Robbins y Judge, 2013, p.203) mencionaron que dicha **teoría llamada motivación**, acreditada sobre **la jerarquía de las necesidades**, trazó la conjetura del interior de cada espécimen, concurre un rango de V necesidades Funcionales, circunscribiendo el hambre, sed, refugio, sexo y distintos ahogos físicos. Por un lado, la Seguridad, acredita la observancia y la influencia versus los daños físicos y emocionales. Sociales, incluye el flujo, el sentido de pertenencia, la boga y la franqueza. Estima, factores internos como la integridad a sí mismo, la autodeterminación y la especulación; y factores externos como el status, la visita y la salida. Autorrealización. Impulso para convertir en aquello que uno es capaz de ser, incluye el incremento y el florecimiento del auténtico imaginario.

Según Maslow aquella que alcanza una gran altura de riqueza deja de motivar. Así, cuando una emergencia está bastante satisfecha, la sucesivo en la serie se vuelve despótico. Entonces, según Maslow, si usted desea motivar a alguno, necesita asimilar en qué cota de la escala se encuentra ese sujeto y desembocar en retribuir la deposición de esa altura o las superiores, siguiendo la disposición (Robbins y Judge, 2013, p.203).

Maslow clasificó las cinco deposiciones en órdenes jerarca e inferior. Las fisiológicas y de entereza, que según la relación son las iniciales para todos los seres humanos, las describió como necesidades de estructuración inferior y las sociales, de fascinación y autorrealización como evacuación de estructuración superior, las cuales se satisfacen en forma interna (dentro del sujeto); mientras tanto que las de distribución inferior se satisfacen principalmente en forma externa (con cuestiones como el salario, los contratos sindicales y la antigüedad) (Robbins y Judge, 2013, p.203). Por lo tanto, referente a esta teoría la motivación es una necesidad, una aspiración que todo individuo tiene al alcanzar un objetivo y son apoyados por los medios motivadores como recompensas o incentivos que una organización contribuye para reforzar la conducta de una persona a desempeñarse de manera eficaz.

Asimismo, la quinta **teoría de, Frederick Herzberg** (citado en Robbins y Judge, 2013, p.205) planteó sobre **dos elementos**, denominado **motivación e higiene**. Esta proposición de dicha dependencia del sujeto hacia el trabajo es primordial, por lo tanto, su forma del individuo dirigiéndose al puesto de trabajo, esto amerita decretar su triunfo y/o fiasco.

Herzberg dijo, los componentes extrínsecos o componentes de higiene, se refiere al salario, supervisión, y políticas de la compañía en situaciones laborales. En base a estos elementos, son adecuados hacia la gente, de tal manera no se apreciará quejosa, menos compensada. El autor indicó hay momentos para motivar a personas en sus labores, debemos asociarlos con factores relacionados a su trabajo, con soluciones que se emanan claramente de aquello, el progreso, las oportunidades de ascenso, mejora personal, dogma, compromiso y triunfo, entienden concernir con la satisfacción laboral, son las peculiaridades personajes discurren distinciones específicas o factores intrínsecos (Robbins y Judge, 2013, p.206).

Sin más preámbulos la sexta **teoría del establecimiento de metas**, según Robbins y Judge (2013), esto fue desarrollado por Edwin Locke “expresó que la finalidad de laborar por un fin es un principio trascendental de la estimulación profesional. Por ende, los fines revelan al sujeto haciendo las cosas y en cuanto al atrevimiento requiere”. Asimismo, para Martínez (2013), mencionó que, los fines fijadas acrecientan al esfuerzo; que los fines dificultosos, en cuanto se admiten, proporcionan como efecto una cartera más arriba que los fines posibles; nuestra figura de retroalimentación forja un alto ejercicio.

Finalizando, los sujetos se descargan bien, a modo que recogen la respuesta sobre su avance hacia un fin, ya que aquello lo refuerza a emparejar las diferencias entre lo que han hecho y lo que aspiraran hacer, señala que, las respuestas guíen dicha conducta.

D'Alessio (2017) dijo “No hay nada mejor que una persona se sienta feliz de lo que hace, no hay nada mejor que una persona sea reconocida por los resultados que consiga, y no hay nada peor para las organizaciones que tener personas conflictivas, personas que se quejan de todo, que al final no son útiles para la organización y que le originan resultados negativos”.

Tales teorías concernientes al texto, su segunda variable en Productividad, asumimos que según al prosista, iceberg de Spencer y Spencer (1993), consideraron la competitividad como “una particularidad subyacente de un sujeto que, está causalmente conexas con reseña a razonamientos eficaces y/o un rendimiento preferente en un trabajo o escenario”.

Se asemejaron cinco especímenes de características de la competencia que constituye de, motivos, fisonomías, autoconcepto, sensatez y destreza.

Según Spencer y Spencer (1993). Las competitividades perceptibles como “el conocimiento y las habilidades alcanzan ser las capacidades técnicas que solicita el trabajo, mientras que las competitividades ocultas como el autoconcepto de las fisonomías, son el motivo de las idoneidades conductuales que estimulan el desempeño de una persona en la compañía”.

De la misma manera, **la segunda teoría**, se relaciona con la **teoría Kaizen**, se basa en la metodología del pensamiento llamada, hoy mejor que ayer, mañana mejor que hoy. Interpretando eficazmente, que siempre se pueden hacer mejor las cosas. Esta técnica es utilizada en otros países de desarrollo, el pensamiento da lugar a la excelencia de productividad, sin embargo, los empleados asimilan rápidamente estas nuevas metodologías y las transforman en que hoy en día se conoce con su milenaria filosofía de superación.

Según, Camargo (2010), comento que, se trata de una forma de pensar: nunca estar satisfecho con las cosas como están, en este sentido, explicó que el verdadero reto es lograr una mejoría diaria, cambiar diariamente. "Los cambios que se hicieron ayer son parte del pasado, deben cambiar también hoy", Kai significa "cambio" y zen, "por lo mejor", es decir, un canje constante hacia lo mejor, una mejora continua.

Consecuentemente, se indica la **primordial dimensión de la variable motivación**, en mención, Dirección, según Robbins y Judge (2013), es saber cómo direccionar toda esa fuerza que nos concierne, y está encaminado hacia las metas de la entidad, estando permanente con estas.

Además, esta **segunda dimensión en la variable motivación**, la Intensidad, de tal modo Robbins y Judge (2013), refirieron una suma de energía que hacen las personas. Es un mecanismo en que la totalidad se centraliza cuando se conversa de motivación.

Y por última, **la tercera dimensión de la variable motivación**, es la Persistencia, según Robbins y Judge (2013), dijeron, pasarán años para que el individuo deba ser competente en conservar el ánimo. Aquellos sujetos originados perseveran una labor, lo bastante en adquirir su imparcial.

Al respecto, Robbins, (2005). precisó: “Los métodos comprometidos de la aspiración del individuo, realiza el super atrevimiento en alcanzar el motivo organizacional, fijado hacia la experiencia, por su atrevimiento en compensar cierta necesidad individual”.

Por otro lado, D’Alessio (2017), dijo preocúpense cuando vean gente desmotivada, preocúpense cuando no se capacite a las personas, creo que la mejor inversión que se puede hacer en las personas de una organización es la capacitación a todo nivel, se debe capacitar a los gerentes, se debe capacitar a todos, desde los miembros del directorio hasta a los operadores más simples, porque todos necesitan aprender las mejores técnicas, las mejores prácticas de la buena administración. Esto genera una motivación importante, porque lo que quizás no les podamos dar en mejoramiento de sueldos, que sería lo ideal, se los podemos dar en capacitación.

Se especifica los **indicadores** siguientes: **Metas:** Como dice Robbins (2004) “Nivel de alcance sobre el trabajador que se empareja en una organización con un fin, identificándose como parte de ella”. **Organización:** Hace que las decisiones sean integrales, concertadas y condicionadas a buscar mejores alternativas y herramientas, para que el resultado sea óptimo. (Barreto, 2009, p.76)

Trabajo: “Es un peldaño del proceso, mediante el cual se busca participación de un núcleo de personas que en muchas oportunidades no son afines sino, por el contrario, abiertamente disímiles de sus motivaciones y expectativas, de sus niveles de formación técnico-académica.” (Barreto, 2009, p. 88)

Esta **primera dimensión variable productividad**, se llama Capacidad, según APD (2019), dijo que, es el máximo nivel de actividad alcanzado en una estructura productiva dada en todos los ámbitos que puede un trabajador lograr bajo condiciones ideales, tales como, capacidad real, capacidad efectiva, capacidad productiva y capacidad de planeación.

La segunda dimensión de la variable productividad, el Enfoque, según APD (2019), manifestó que, se ha de saber agrupar la atención en las faenas clave y consagrar a ellas de forma seguido. Es incuestionable que el recóndito de muchos laboristas soberanamente productivos reside en saber enfocarse en un solo propósito o labor durante una etapa. Conservar el foco es la destreza de brindar todo nuestro cuidado a una labor. Por eso se suele afirmar que para poder optimizar la productividad resulta fundamental educarse a enfocarse.

La tercera dimensión de la variable productividad, se trata en la Estrategia, APD (2019), definió que, la productividad igualmente depende de estar fuerte en delinear una estrategia y método de operación verdadero, que fructifiquen en grande el vigor y coyunturas.

D'Alessio (2017) indica productividad es qué resultados obtengo en función a los recursos que utilice. ¿Cuánto invertí y cuál fue el resultado de esa inversión? Esa relación entre salida y entrada, entre resultado y recursos utilizados, es lo más importante de conocer. Para ser competitivo, tengo que ser más productivo. No existe otra forma

En relación a lo anterior D'Alessio (2017) menciona que el ser humano es fundamental en las organizaciones. Podría ser esto algo que todo el mundo dice que conoce. Pero conocer al ser humano no es una tarea fácil. Conocer sus rasgos, su potencial y que puedo hacer con ellas, de tal manera que sean productivas en los resultados de nuestras gestiones y acciones dentro de la organización.

Para Fernández, Ríos & Sánchez, (1997) citado en, Marvel, Rodríguez y Núñez (2014), indicaron que, comenzando por la perspectiva, dicha productividad es letrada por la cognición output/input, encaminada a resultados y está relacionado con el comportamiento de los empleados y de otros semblantes extraños al hábitat de labores.

Además, Jones & Chung, (2006), comentaron, la productividad en la organización será jactanciosa de positivas peculiaridades y conductas del sujeto, de tal manera estén sumergidos a procedimientos psicológicos y psicosociales. Estos procedimientos son trascendentales en dichas labores, influenciando en conjunto el desempeño, del cual evoluciona en la productividad del conjunto o agrupado, de la compañía vinculada.

Asimismo, D'Alessio (2017) entiende por productividad los resultados que se obtienen en una organización (los productos, sean bienes o servicios) con los recursos que se usan; o los resultados que obtengo en mi división, mi área u oficina, con los recursos que manejo. ¿Qué son recursos? El autor introdujo el concepto de las 7M. La M es porque los nombres de los siete recursos comienzan con esa letra. (p.37).

La Mano de obra, es el primer recurso, vienen a ser las personas que laboran en una organización. No percibamos esta mano de obra solo en cantidad sino más bien en calidad, o sea, la preparación y capacitación con que cuenten estas personas. El segundo recurso: son las máquinas que cuentan con una tecnología de diseño y la mano de obra con un conocimiento adquirido. Las personas necesitan aprender las tecnologías de los activos, maquinas o planta

para manejar productivamente las máquinas, eso se conoce como curva de aprendizaje. El tercer recurso: son los materiales indirectos como servicios, los insumos son las personas que van a recibir el proceso y van a ser transformados en el mismo.

El cuarto recurso: es medio ambiente, el lugar donde trabajamos. El medio ambiente hace que trabajemos mejor o peor. Si tenemos un medio ambiente hostil y poco propicio para el trabajo, o condiciones no acordes a la labor que estamos desempeñando, afecta a la productividad. Todos tenemos que trabajar, y todos somos personas útiles en las organizaciones, independientemente del cargo que ocupemos. No hay persona más importante ni menos importante, y del medio ambiente va a depender que todos los que trabajamos nos sintamos a gusto con lo que estamos haciendo, donde lo estamos haciendo. El quinto recurso: es métodos que son procedimientos o procesos, de seguir una secuencia ideal para realizar sus actividades. Es fundamental no tener actividades innecesarias que no agreguen valor. El sexto recurso: es la mentalidad, la cual hace referencia a la cultura organizacional. Debemos tener una mentalidad positiva, una mentalidad ganadora y encaminar a la empresa en la misma dirección. El séptimo recurso: es la moneda, el dinero que necesitamos para comenzar nuestros procesos, que se convierte finalmente en un medidor de la rentabilidad de la organización. La rentabilidad no solo es ganar más plata, es ser sostenible en el tiempo.

De tal modo, la **formulación del problema de estudio**, tenemos como **problema general**, ¿La motivación incide en forma absoluta en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019?, así mismo, plantea los **problemas específicos: la primera** ¿La motivación incide en la capacidad de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019?, **segunda** ¿La motivación incide en el enfoque de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019?, **tercera** ¿La motivación incide en la estrategia de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019?.

La justificación teórica en un análisis, según Reyes (2014) dijo que, busca tomar gran importancia que refleje la motivación en la productividad, identificando firmemente la evolución en aquella institución, consiguiendo así a evidenciar la estrecha dependencia entre variables, con la finalidad que impresione ciertamente hacia el desarrollo en aquella institución. Podemos expresar por intermedio de la averiguación será viable prestar atención en semblantes más resaltantes, en consideración a resultados positivos en la institución, midiendo la motivación de los trabajadores, además el rendimiento frente a las tareas laborales.

Como **aportación metodológica**, Hernández (2014), a través de su estudio intenta demostrar la efectividad por medio de teorías y resultados de investigaciones para lograr una adecuada asociación que interactúe como faro para análisis e intervenciones en decisiones administrativas futuras, ayudándonos a separar los puntos focales que se pueden hacer notorios a corto y largo plazo para la asociación frente a la extensión de la metodología empresarial, a pesar de lo que pueda ser convencional, se incluiría el aporte de ideas como factor importante para la contrastación o negación de la relación entre variables de este estudio lo que repercutirá en mejoras económicas.

En su aportación dirección, González (2006) dice que, las empresas deben de cuestionar porqué sucede esto y urdir captar la conducta de los trabajadores, de levante manera, explotar una deducción de motivación para que su grupo colaboren y cooperen en llegar las metas, de cierta guisa, animándolos a flanquear sus ideas y que realicen con embriaguez el cometido.

Por lo tanto, trazamos el **objetivo general** es: Determinar la incidencia de la motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019; así mismo, los **objetivos específicos, el primero**: Determinar la incidencia de la motivación en la capacidad de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019; **el segundo**: Determinar la incidencia de la motivación en el enfoque de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019; **el tercero**: Determinar la incidencia de la motivación en la estrategia de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif. 2019.

Por consiguiente, teniendo en cuenta la **hipótesis general**, la motivación incide significativamente en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019, y como **hipótesis específicas: La primera** la capacidad de productividad inciden en la motivación de los trabajadores de la Institución Publica Inabif, 2019; **la segunda** el enfoque de productividad inciden en la motivación de los trabajadores de la Institución Publica Inabif , 2019; **la tercera** la estrategia de productividad inciden en la motivación de los trabajadores de la Institución Publica Inabif , 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de Investigación

2.1.1 Enfoque

Aquella averiguación indica cuantitativa, del mismo modo cumplieron procesos estadísticos, determinando la comprobación de instrumentos básicos, tales que estuvieron codificados y calculados. (Carrasco, 2013).

2.1.2 Método

La investigación es hipotético deductivo, por ende, expusieron conjeturas acordes a dicha situación en corrección, las presunciones subyugaron a ensayo aquellas conjeturas, enfatizaron providencias y terminaciones. (Carrasco, 2013).

2.1.3 Tipo

Este estudio es de prototipo básica explicativa y descriptiva, porque todo análisis entabla con la representación de sus variables, el cual se figuran sus caracteres, niveles, propiedades; fue explicativa porque se ajusta en exponer porque acontece un anómalo y en qué circunstancias se aplica (Hernández, 2010). Asimismo, es nivel correlacional de causa ya que refieren contextos en varias calidades, ya sea, en forma de la dependencia causa-efecto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014);

2.1.4 Diseño

Dicho estudio, hubo diseño no empírico, de corte transversal, porque no se maniobra las variables, podemos decir que emplean y acopian los antecedentes en su mismo hábitat, de un momento señero (Hernández, et. al. 2014). Delineación de análisis es de **regresión ordinal** por lo que la presente memoria pretende prescribir el grado de acaecimiento de las variables y/o el efecto de una variable sobre otra.

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1 Motivación

Definición Conceptual:

Por consiguiente, Robbins y Judge (2013), mencionaron que, hay procedimientos que trascienden sobre, dirección, persistencia y intensidad, el cual relaciona el esfuerzo e impulso de una persona, con el propósito de cumplir con el trabajo, y lograr el objetivo. Consiguientemente, fijando premisa lo que contribuye al mostrar tres dimensiones.

Definición Operacional:

Operacionalmente se recogerá su valoración en los trabajadores, para efectos de esta investigación se midió por medio de las dimensiones, dirección, intensidad y persistencia, a través de la encuesta, y tipo de necesidad predominante, donde la variable está compuesta por 30 ítem.

2.2.2 Productividad

Definición Conceptual:

Por otro lado, sobre la definición de variable productividad, según APD (2019), indicó que la productividad es la integración de diferentes herramientas de un trabajo, se centra en tres medidas de mejora: la capacidad, el enfoque, y la estrategia, estableciendo parámetros en general, los individuos y sujetos, particularizando sus fuertes y sus extenuaciones, para lograr su estabilidad ya sea en el plano individual, empresarial o en la sociedad.

Definición Operacional

En términos profesionales, la productividad se basa en el beneficio de las entidades en determinado periodo, especificando el grado de oportunidades que se rigen en la entidad. Podemos decir que, utilizamos varias o algunas técnicas en base a las metas propuestas. La productividad en las personas, forma parte de sus peculiaridades métodos, por el aprendizaje diario, debemos considerarlo componentes que influyen en ella.

2.2.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Definición operacional de la variable Motivación

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Motivación	Dirección	Metas	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (10-14) Medio (15-19) Alto (20-25)
		Ejecución	3		
		Conciencia	4		
		Organización	5		
	Intensidad	Esfuerzo	6,7		
		Energía	8		
		Desarrollo	9,1		
	Persistencia	Trabajo	11		Bajo (9-13) Medio (14-18) Alto (19-23)
		Objetivos	12		
		Proactividad	13		
		Capacidad	14,15		

Elaboración propia

Tabla 2

Definición operacional de la variable Productividad

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Productividad	Capacidad	Capacidad real	16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (10-14) Medio (15-19) Alto (20-25)
		Capacidad efectiva	17,18		
		Capacidad productiva	19		
		Actividades	20		
	Enfoque	Concentración	21,22		
		Tarea	23		
		Atención	24,25		
	Estrategia	Plan de acción	26,27		Bajo (10-14) Medio (15-19) Alto (20-24)
		Fortalezas	28		
		Oportunidades	29,3		

Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

En este sondeo su villa está compuesta de 140 trabajadores de la Institución Inabif, 2019. Para Tamayo (2007), menciona: “la aldea se define como la universalidad del de primera a pensar, adonde las unidades de entrada poseen un atributo popular la cual se estudia y da umbralado a los datos de la averiguación”. (p.114).

2.3.2. Muestra

Es la subpoblación del total de su población muy significativa y representativa en dicha Institución, y en esta investigación la muestra fue de 103 trabajadores.

Según, Sánchez (1999), dice: “Nombra a la muestra como una parodia significativa de las tipologías del pueblo, ésta usa para personificar”. (p.111).

De saber quiénes instituyeran parte de la muestra se esgrimió el subsiguiente récipe:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población. (140)

$Z^2\mu$ = Nivel de confianza (1.96²) igual a 95%

p y q = Varianzas que reflejan posibilidades o probabilidades con las que se presenta el fenómeno. (50%) p = 0.50 y q = 0.50

p = variabilidad positiva q = variabilidad negativa

E² = Margen de error permitido. (5%) = 0.05

n = Tamaño de la muestra.

$$n = \frac{1.96^2 \times 140 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(140 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 140 \times 0.25}{0.0025 \times 139 + 3.8416 \times 0.25} \quad n = \frac{134.456}{1.3079}$$

n = 103 Trabajadores

2.3.3. Muestreo

Se manejó el muestreo probabilístico, aleatorio, mediante la fórmula estadística y poblaciones finitas, de tal manera que en la unidad y sub unidades, tales como; comunicación e imagen, planeamiento y presupuesto, asesoría jurídica, control institucional, USPNNA, USPPD, UDIF, Inabif en acción, USPPAM, se consideró a los directores, coordinadores y asistentes administrativos del cual régimen laboral es CAP y CAS de las unidades Inabif en Acción y UDIF de la institución a nivel Lima. Se argumentó 15 preguntas con relación a la variable, utilizando la encuesta como técnica de instrumento, con escala de medición tipo Likert, cuyas alternativas fueron cinco (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), marcando en cada casillero conforme lo que reflexione su razonamiento, con duración de 16 minutos, con el objetivo de medir la relación de los trabajadores al respecto de motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Inabif, 2019.

2.4 Técnicas e instrumentos de correlación de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica

Se aplicó la encuesta, basado en preguntas al grupo de persona de las unidades orgánicas de Inabif en Acción y UDIF, para obtener información al ser evaluados, y exista el análisis estadístico vinculado a la investigación, en relación a las variables e indicadores.

2.4.2. Instrumento

Conjunto de 30 preguntas, que se formularon a los trabajadores, de acuerdo a los indicadores establecidos en cada dimensión, asimismo, se tuvo en cuenta las características de los trabajadores para redactar dichos ítems.

2.4.3. Validez

Para Hernández, Fernández y Baptista, (2014) viene a ser el grado en que una técnica de encuesta mide la categoría que busca medir. (p.234). En la investigación se aplicó la validez de espaciosidad con la técnica de jueces expertos con grados de doctores entre metodólogos e investigadores que realizaron la categoría de compulsar la pertinencia, figura y pasión de las preguntas de cada experiencia fabricado por el autor.

Tabla 3

Juicio de expertos de las variables

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos de expertos	Aspecto de Validación
1	Dr.	Abner Chávez Leandro	Suficiencia
2	Dr.	Alejandro Ramírez Ríos	Suficiencia
3	Dr.	Yolvi Ocaña Fernández	Suficiencia

Nota: Certificados de Validez

2.4.4. Confiabilidad

Para Hernández, Fernández y Baptista, (2014). Es el grado de precisión, el cual la aplicación de un instrumento a una persona genere resultados coherentes y consistentes (p.200). El multiplicador puede proceder entre 0 y 1, donde 0 significa una confiabilidad derogada o abnegada y 1 representa un proverbio confiabilidad siendo perfecta (muy incorporación), para ello se manejó 15 trabajadores como prueba piloto (se utilizó el software SPSS Versión 22) con la boreal de cronometrar la confiabilidad y por consiguiente la eficacia de experiencia.

Tabla 4: *Estadístico de fiabilidad – variable 01*

Variable Motivación	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	15

Fuente: SPSS v-22

Tabla 5: *Estadístico de fiabilidad – variable 02*

Variable Productividad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	15

Fuente: SPSS v-22

Como se visualiza el resultado en las tablas 4 se adquiere un valor α de 0,859 y 0,829, se hallan en la condición más arriba entre 0,8 y 1,0 argumenta que el instrumento aprovechado tiene una amplia etapa de confiabilidad para el uso de recojo de datos.

El alfa de Cronbach fue utilizada para probar la confiabilidad de la herramienta gastado, obteniendo un ilustre grado de confiabilidad para el uso convento de datos.

2.5. Métodos de análisis de datos

Este recurso hipotético que hemos realizado claramente en la observación de nota recopilada, efectúa con el propósito de resolver y ordenar la informe acaudalada, mediante un programa estadístico SPSS, lectura 22 y el programa Microsoft Excel, y poder descifrar las derivaciones de coeficiente correlacional, a través de escenario y gráficas. Se consideró el ejemplo de retracción rectilíneo ordinal.

2.6. Aspectos Éticos

Como prosista e investigador de aquellos datos recogidos en esta memoria, mi compromiso es efectuar con verídicos resultados, la confiabilidad de los antecedentes propuestos por la institución Inabif, 2019 y sostener la identificación en discreción de los individuos que conforman en esta tesis.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivos

3.1.1 Motivación

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la motivación de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	30-43	5	4,9
	Medio	44-57	43	41,7
	Alto	58-72	55	53,4
	Total		103	100,0

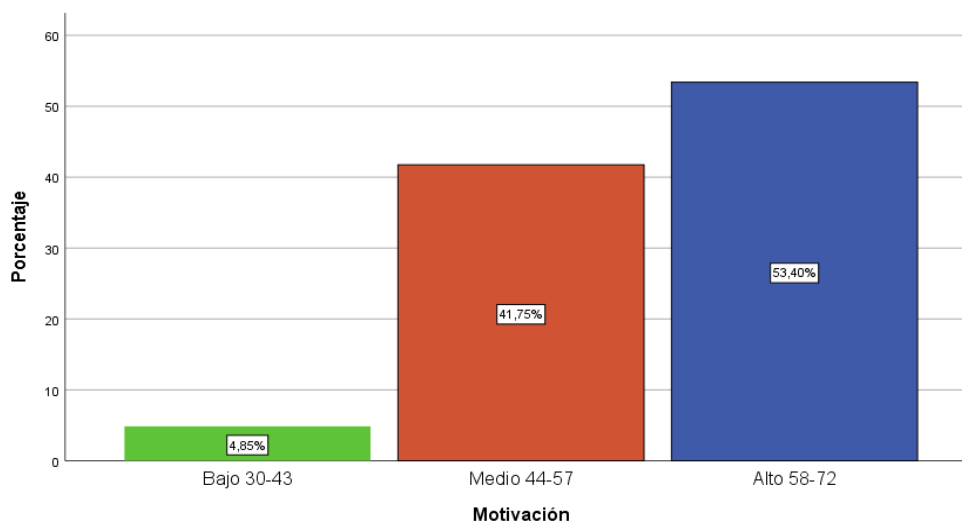


Figura 1. Niveles de motivación de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

Mediante los resultados en la tabla 5 y figura 1, se observa el 53,4% muestra un alto nivel de motivación, seguido el 41,7% indica que existe un nivel medio, y solo el 4,9% el nivel bajo, por cuanto solo 5 de los 103 trabajadores mostrarían este bajo nivel.

3.1.2 Dimensiones de motivación

Tabla 6

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la motivación de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Dirección	Bajo	10-14	4	3,9
	Medio	15-19	17	16,5
	Alto	20-25	82	79,6
Intensidad	Bajo	10-14	13	12,6
	Medio	15-19	49	47,6
	Alto	20-25	41	39,8
Persistencia	Bajo	9-13	10	9,7
	Medio	14-18	65	63,1
	Alto	19-23	28	27,2

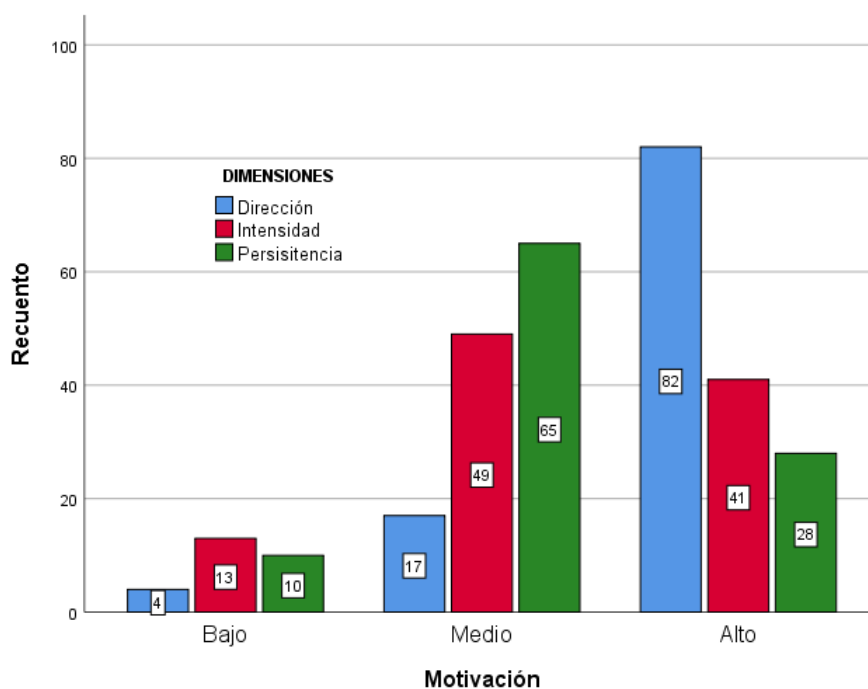


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la motivación de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

Se puede apreciar en la tabla 6 y figura 2, la dimensión dirección indica un 79,6% de nivel alto, seguido en la dimensión persistencia indica un 63,1% de nivel medio, y la dimensión intensidad el 12,6% un nivel bajo.

3.1.3 Productividad

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	30-43	4	3,9
	Medio	44-57	28	27,2
	Alto	58-72	71	68,9
	Total		103	100,0

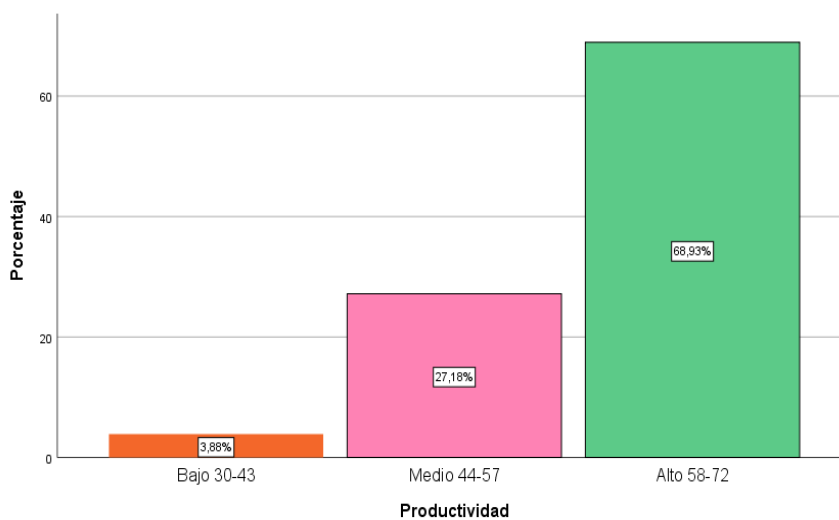


Figura 3. Niveles de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

Mediante los resultados en la tabla 7 y figura 3, se observa el 68,9% muestra un alto nivel de productividad, seguido el 27,2% indica que existe un nivel medio, y solo el 3,9% el nivel bajo, por cuanto solo 4 de los 103 trabajadores mostrarían este bajo nivel.

3.1.4 Dimensiones de productividad

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Capacidad	Bajo	10-14	7	6,8
	Medio	15-19	15	14,6
	Alto	20-25	81	78,6
Enfoque	Bajo	10-14	4	3,9
	Medio	15-19	17	16,5
	Alto	20-25	82	79,6
Estrategia	Bajo	10-14	13	12,6
	Medio	15-19	54	52,4
	Alto	20-24	36	35,0

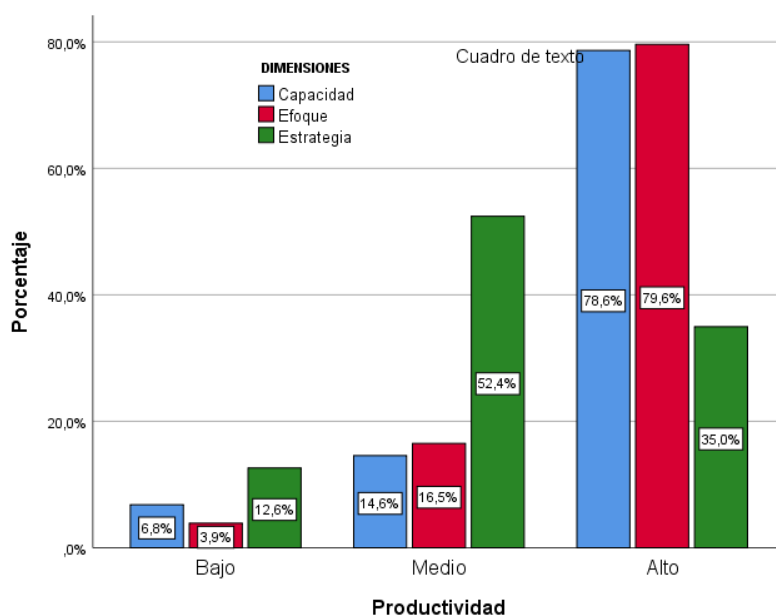


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

Se puede apreciar en la tabla 8 y figura 4, la dimensión enfoque indica un 79,6% de nivel alto, seguido en la dimensión capacidad indica un 78,6% de nivel alto, y la dimensión estrategia el 52,4% un nivel medio.

3.2 Resultados Inferenciales

3.2.1 Bondad de Ajuste

Tabla 9

Prueba de la bondad de ajuste del modelo para el análisis de la motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

Información de ajuste de los modelos					
Motivación en:	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Productividad	Sólo intersección	95,934			
	Final	5,943	89,991	2	,000
Capacidad	Sólo intersección	57,872			
	Final	11,287	46,585	2	,000
Enfoque	Sólo intersección	55,109			
	Final	10,524	44,585	2	,000
Estrategia	Sólo intersección	80,147			
	Final	11,382	68,766	2	,000

Los resultados de la tabla 9 donde en todas las pruebas del nivel de significación chi cuadrado de Pearson, indica que siendo $p: 0.000 < \alpha: 0.05$ entonces se tiene que el modelo de ajuste adecuadamente a los datos de las variables y materia de estudio con valores de X^2 que va 44.585 en enfoque hasta 89,991 en productividad.

3.2.2 Variabilidad

Tabla 10

Prueba Pseudo R² de variabilidad de la motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

La motivación en:				
Pseudo R cuadrado	Productividad	Capacidad	Enfoque	Estrategia

Cox y Snell	,583	,364	,351	,487
Nagelkerke	,756	,499	,501	,569
McFadden	,593	,347	,358	,345

Función de enlace: Logit.

3.2.3 La motivación en la productividad

Hipótesis general

H₀. La motivación NO incide significativamente en la productividad de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019

H₁. La motivación incide significativamente en la productividad de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019

Tabla 11

Prueba paramétrica de la motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[PDUC1 = 1.00]	-40,845	3239,067	2,000	1	,090	-638,299	6307,609
	[PDUC1 = 2.00]	-20,377	,315	417,570	1	,000	-20,995	-19,759
Ubicación	[MOTI1=1.00]	-42,231	323,067	3,000	1	,090	-639,685	6306,223
	[MOTI1=2.00]	-20,900	,807	25,125.	1	,000	-20,900	-20,900
	[MOTI1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 11 permite conocer que la motivación no incide significativamente en la productividad de los trabajadores de la institución, por cuanto el puntaje de Wald 25.125 es mayor de 4, que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por p: 0.000 < 0.01 que permite rechazar la hipótesis nula e inferir que: La motivación incide significativamente en la productividad en el nivel 2 de los trabajadores de la institución pública Inabif, 2019.

3.2.3 La motivación en la capacidad

Hipótesis específica 1

H₀. La motivación NO incide significativamente en la capacidad de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019

H₁. La motivación incide significativamente en la capacidad productiva de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019

Tabla 12

Prueba paramétrica de la motivación en la capacidad de productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CAPA1 = 1]	-6,157	1,158	28,264	1	,000	-8,426	-3,887
	[CAPA1 = 2]	-3,991	1,010	15,608	1	,000	-5,971	-2,011
Ubicación	[MOTI1=1.00]	-7,577	1,609	22,170	1	,000	-10,731	-4,423
	[MOTI1=2.00]	-3,477	1,058	10,801	1	,001	-5,551	-1,404
	[MOTI1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 12 permite conocer que la motivación no incide elocuentemente en la productividad del personal en la institución, por cuanto el puntaje de Wald 10.801 es mayor de 4, que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p: 0.001 < 0.05$ que permite impugnar la hipótesis revocada e inferir sobre: La motivación incide significativamente en la capacidad del personal en la institución pública INABIF, 2019.

3.2.3 La motivación en el enfoque

Hipótesis específica 2

H₀. La motivación NO incide significativamente en el enfoque de productividad de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019

H₁. La motivación incide significativamente en el enfoque de productividad de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019

Tabla 13

Prueba paramétrica de la motivación en el enfoque de productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ENFO1 = 1]	-7,280	1,417	26,378	1	,000	-10,058	-4,502
	[ENFO1 = 2]	-3,990	1,010	15,618	1	,000	-5,968	-2,011
Ubicación	[MOTI1=1.00]	-7,724	1,663	21,571	1	,000	-10,984	-4,465
	[MOTI1=2.00]	-3,371	1,059	10,136	1	,001	-5,447	-1,296
	[MOTI1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El listón 13 permite conocer que la motivación incide significativamente en la productividad del personal de la institución, por cuanto el puntaje de Wald 10.136 es mayor de 4, y p valor: $0.001 < \alpha: 0.05$ que permite impugnar la hipótesis revocada, porque para el nivel más alto de enfoque se tiene $Wald\ 15.618 > 4$ y $p = 0.000 < \alpha: 0.01$ accede derivar que: La motivación tiene incidencia crecidamente reveladora en el enfoque de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019.

3.2.3 La motivación en la estrategia

Hipótesis específica 3

H₀. La motivación NO incide significativamente en la estrategia productiva de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019

H₁. La motivación incide significativamente en la estrategia productiva de los trabajadores de la institución pública INABIF, 2019

Tabla 14

Prueba paramétrica de la motivación en la estrategia de productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, año 2019.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ESTRA1 = 1]	-5,192	,806	41,497	1	,000	-6,772	-3,612
	[ESTRA1 = 2]	-,491	,277	3,129	1	,077	-1,035	,053
Ubicación	[MOTI1=1.00]	-25,843	,150	2,541.	1	.052	-25,843	-25,843
	[MOTI1=2.00]	-3,677	,771	22,748	1	,000	-5,188	-2,166
	[MOTI1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 14 permite conocer que la motivación no incide significativamente en la productividad de los trabajadores de la institución, por cuanto el puntaje de Wald 22.748 es mayor de 4, y el valor de significancia $p = 0.000 < 0.05$ que permite rechazar la hipótesis nula, pese a que para el nivel más alto de estrategia se tiene $Wald\ 3.129 < 4$ y $p: 0.077 > \alpha: 0.05$, como también para el nivel medio de $Wald\ 41.497 > 4$ y $p: 0.000 < \alpha: 0.05$ estaría evidenciando que algo ha ocurrido en el caso particular de algunos trabajadores. Por cuanto, no existe incidencia de la motivación en el nivel 2 de la estrategia productiva.

IV. Discusión

En efecto el objetivo general de este estudio, fue determinar la incidencia de la motivación en la productividad de los trabajadores en la Institución Pública Inabif, 2019, por consiguiente, en el análisis descriptivo de Motivación se observa en la tabla 6 y figura 1, tiene un nivel alto de 53,4%, y en la tabla 8, figura 3 en productividad tiene un 68,9% nivel alto, revelando la influencia dentro de la institución.

En la tabla 10 de prueba de bondad de ajuste, sobre motivación en la productividad y sus dimensiones, indica que el valor de significancia es $p=0,000 < ,0.05$ entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Este diagnóstico permite fijar y confrontar que la motivación en la productividad, se asemejan mucho acorde con la subsecuente labor de investigación en Kukukawa (2015), en su encargo autorizado: *La Motivación y su cultura organizacional de los trabajadores del ministerio de Ambiente, UTP-Lima*, su problema supremo fue, como influye las variables mencionadas, así mismo, su objetivo general fue, determinar su influencia de las variables mencionadas líneas arriba, el análisis de trabajo que realizó en su momento fue, de enfoque cuantitativo, la delineación no empírica de corte transversal, logró tal resultado, sobre una dependencia positiva alta y significativamente, con una cifra de similitud en 0.880 y una cuantía de valor 0.000, finalmente concluimos, que está en discordancia al compromiso de campo elaborado y terceras investigaciones, que puede aseverar un 52 % de los encuestados está de acuerdo sobre los trabajo alcanzamos resultados exitosos con la motivación, de igual manera, el 92% de los encuestados exteriorizan estar en pacto con la aplicación de técnicas de motivación, se consigue exitosas posiciones de formación profesional de empleados en la organización.

De tal manera, Ochoa (2016), sobre el título: *Motivación en la productividad laboral en la empresa EASY S.A*, en la Universidad de concepción, Chile, el análisis instituyó hacia objetivo general, decretar la influencia de dichas variables mencionadas, realizó una investigación que enmarca dentro del camino cuantitativo, una orientación de no empírico de corte colateral, cuyo resultado fue, demuestra un nivel positivo alto entre variable 1 y 2, valor $p = 0,787$, se tocó a la conclusión que, deben tener políticas que son los principios generales y son parte de los programas de tal manera que interviene en los criterios generales, en la toma de decisiones,

donde las organizaciones se comprometan a cumplir y debe ser seguida correctamente por los trabajadores.

En consecuencia, se señala en la investigación de incidir la dimensión dirección con la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, en tal dirección, aquellos factores logrados en la lista 7 y rodaje 2, se observa un 79.6% calificando un nivel alto, el 16.5% califico nivel medio, por consiguiente, según Robbins y Judge (2013), es saber cómo direccionar toda esa fuerza de tan importancia, encaminado hacia las fines en la empresa, estando sólido con vosotros. Por otro lado el autor, Enríquez (2015), en su investigación titulado: *Motivación en su cultura organizacional de los empleados del Instituto Tecnológico de colima*, en la Corporación de Veracruzana, México, por ende instauró como objetivo general fue, determinar la influencia de variable uno y su cultura organizacional de la clase de obra de la institución en mención, ejecutó un análisis de orientación cuantitativa, con diseño no empírico de corte transversal, cuyo resultado fue, demuestra un nivel positivo muy alto entre motivación y su cultura organizacional, p valor =0,884 llegando a su conclusión, el grado de motivación es muy alta, debido a la organización en cumplimiento de tareas encomendadas por el área de recursos humanos, simpatizando una buena gestión acorde con lo profesional. Además, Gutiérrez (2015), en su Tesis, *Marketing digital y su productividad en la municipalidad de Cañete del departamento de Lima*, en la Universidad La Cantuta, Lima. Desde entonces su problema general fue, qué incidir la influencia entre las variables 1 y 2, por consiguiente su objetivo general fue, optimizar el vínculo que se encuentra entre las variables en mención líneas arriba, este análisis cuantitativo de delineación no empírico de corte transversal, como resultados, Rho Pearson manifiesta que si influye un nivel positivo alto por parte de las variables, adquiriendo un Rho 0.860 con un temple p equivalente a 0.000 que < a 0.05, impugnando su hipótesis H0, admitiendo la H1 del caso, el desenlace estuvo, que la implementación de la tecnología digital es una herramienta de servicio hacia los usuarios en general, transformando a un nuevo mundo que conllevan a estrategias de comercialización y desarrollar comunicaciones directas.

Además, se incide en la dimensión Intensidad con la productividad de los trabajadores de la Institución Pública INABIF, según Robbins y Judge (2013), Se refirieron a la notación de interés que hace alguno. Es el integrante en que la colectividad se centra cuando transmite motivación. Podemos decir que, en la moldura 7 y rodaja 2, visualizamos que 39.8% califica un nivel magnate, así mismo, el 47.6% el altitud medio, y el 12.6% el altura bajuno. Por último, la

Persistencia tiene un nivel magnate de 27.2%, el altitud atmósfera tiene 63.1%, y el altura soez tiene un 9.7%.

Por otro lado, se incide en la Persistencia, según Robbins y Judge (2013), dijeron, pasarán años para que el individuo deba ser competente en conservar el ánimo. Aquellos sujetos originados perseveran una labor, lo bastante en adquirir su imparcial. De tal modo, en la dimensión Persistencia, en la moldura 7 y rodaje 2, se observa que, el 27.2% tiene una altitud sobresaliente, el 36.1% tiene un nivel medio, y el 9.7% altitud soez. Podemos decir que, para Robbins y Judge (2013) la motivación se basa sobre tres progresos fundamentales persistencia, intensidad y dirección, del impulso del ser humano, con la finalidad en cumplir el objeto. La intensidad, describe la suma de empeño que elabora alguno. Aquel componente se focaliza en su totalidad sobre el dialogo de motivación. No obstante, es difícil dicha ejecución laboral encamine logros beneficiosos cuando se asciende la intensidad, a no ser que el ánimo se guíe hacia un rumbo en favorecimiento a la entidad. Consiguientemente, debemos tener presente tanto la excelencia del esmero a su intensidad. La dirección, el ahínco que atrae nos está gestionado hacia los colofones de la empresa.

La persistencia, esto es, en qué grado de duración el individuo es competente en sostener el afán. Aquellos sujetos inspirados persisten hacia una labor grande, en obtener el propósito.

Por consiguiente, tenemos las estadísticas en la variable Productividad, en el nivel alto tiene un 68.9%, tiene un nivel medio de 27.2%, y un nivel bajo 3.9%, por lo que incide las variables. En relación al autor, D'Alessio (2017) menciona que el ser humano es fundamental en las organizaciones. Podría ser esto algo que todo el mundo dice que conoce. Pero conocer al ser humano no es una tarea fácil. Conocer sus rasgos, su potencial y que puedo hacer con ellas, de tal manera que sean productivas en los resultados de nuestras gestiones y acciones dentro de la organización; para Fernández, Ríos & Sánchez, (1997) citado en, Marvel, Rodríguez y Núñez (2014), indicaron que, comenzando por la perspectiva, dicha productividad es letrada por la cognición output/input, encaminada a resultados y está relacionado con el comportamiento de los empleados y de otros semblantes extraños al hábitat de labores. En las dimensiones a continuación, se puede decir que, en capacidad, de acuerdo con el análisis descriptivos, en el nivel alto tiene 78.6%, en el nivel medio tiene un 14.6%, y un nivel bajo un 6.8%. Entonces, según Bain (2002), dijo que, es el máximo nivel de actividad alcanzado en una estructura

productiva dada en todos los ámbitos que puede un trabajador lograr bajo condiciones ideales, tales como, capacidad real, capacidad efectiva, capacidad productiva y capacidad de planeación. Seguido, en la dimensión enfoque, se observa nivel alto de 79.6%, en nivel medio tiene un 16.5%, y en nivel bajo 3.9%. según APD (2019), manifestó que, se ha de saber agrupar la atención en las faenas clave y consagrar a ellas de forma seguido. Es incuestionable que el recóndito de muchos laboristas soberanamente productivos reside en saber enfocarse en un solo propósito o labor durante una etapa. Conservar el foco es la destreza de brindar todo nuestro cuidado a una labor. Por eso se suele afirmar que para poder optimizar la productividad resulta fundamental educarse a enfocarse. Y por último, la dimensión estrategia, al estar en la mira tiene un nivel ascendente de 35.0%, el nivel medio tiene un 52.4%, y por último, el nivel bajo tiene un 12.6%.

Por lo que, según Bain (2002) definió que, la productividad igualmente depende de estar fuerte en delinear una estrategia y método de operación verdadero, que fructifiquen en grande el vigor y coyunturas. Así mismo, D'Alessio (2017) indica productividad es qué resultados obtengo en función a los recursos que utilice. ¿Cuánto invertí y cuál fue el resultado de esa inversión? Esa relación entre salida y entrada, entre resultado y recursos utilizados, es lo más importante de conocer. Para ser competitivo, tengo que ser más productivo. Por eso, según Quispe (2015), su publicación, *El grado de satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Sedapal S.A.*, Universidad Nacional Autónoma de Chota, Cajamarca, su problema total fue, como influye las variables existentes, del mismo modo, su ecuánime ordinario fue, en definir la influencia sobre aquellas variable mencionadas, su resultado relevante demuestra una influencia de nivel alto significativo entre variables, realizando encuestas cuyo población es de 160 colaboradores reflejando una determinación de relevancia valor $p = 0.550$ y representa que influye entre variables en mención, se consuma y se percibe una carencia de confraternidad dentro del entorno laboral, además del bajo reconocimiento a los trabajadores, por lo tanto, podemos inferir que la complacencia profesional predomina considerablemente en su producción hacia empleados de Sedapal. López (2017), mediante su Tesis, *La planificación y su mejora en la productividad de la empresa grupo Inbursa*, universidad iberoamericana, México, del mismo modo su inconveniente general fue, elocuentemente como influyen las cambiables, planificación y productividad, el ecuánime general fue, precisar su intervención sobre las variables mencionadas, desarrollo una metodología de un camino cuantitativo, con

delineación no práctico de corte transversal, alcanzamos resultados, sobre un nivel inferior y reveladora, p valor = 0,640, último, el investigador concluye que, deber haber un mayor control en planes que se van a realizar durante las labores sin perjudicar la productividad que emanan los trabajadores todos los días, con ayuda de los supervisores que están pendientes a cada movimiento equivoco, dando la solución de inmediato. Ochoa (2016), en su tesis de grado titulado: *Motivación en la productividad laboral en la empresa EASY S.A*, en la Universidad de concepción, Chile, el análisis instituyó hacia objetivo general, decretar la influencia de dichas variables mencionadas, realizó una investigación que enmarca dentro del camino cuantitativo, una orientación de no empírico de corte colateral, cuyo resultado fue, demuestra un nivel positivo alto entre variable 1 y 2, valor p = 0,787, se tocó a la conclusión que, deben tener políticas que son los principios generales y son parte de los programas de tal manera que interviene en los criterios generales, de soluciones adecuados, en tal sentido, debe ser seguida celosamente por los trabajadores.

V. Conclusiones

Primero:

En base a la evidencia estadística se percibió que en la regresión lineal la motivación transgrede en realidad en la productividad en profesionales de la Institución Pública Inabif, 2019. Por consiguiente, el alto nivel confirma la hipótesis principal de la investigación.

Segunda:

Acorde a las derivaciones de la investigación, se obtuvo un acontecimiento positivo de la motivación de la capacidad en los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019. Del mismo modo la motivación es el ingrediente diario que debe de figurar entre los trabajadores y la relación con la capacidad que cuenta la empresa para involucrar a sus trabajadores para ofrecer un rendimiento óptimo, y productivo, y así lograr los objetivos de la Institución. Por lo tanto, confirma la hipótesis 1 de la investigación.

Tercera:

Acorde a los efectos de la investigación, se obtuvo un hecho positivo sobre la motivación hacia el enfoque en la productividad en los profesionales de la Institución Estatal Inabif, 2019. Esto hace referencia a que la empresa que tenga un claro enfoque estructurado, valorado y diseñado pensando en el bienestar del trabajador. Éste estará activamente motivado y obtendrá un vínculo estable con la empresa, a su vez, promoverá la competencia sana y equitativa. Consiguientemente, se confirma la hipótesis 2 de la averiguación.

Cuarta:

Acorde a los efectos del estudio, se obtuvo que no existe incidencia de la motivación, el nivel 2 de la estrategia de la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019. Estaría evidenciando que algo a ocurrido en el caso particular de algunos trabajadores.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se encomienda a los directivos y coordinadores identificar sus necesidades básicas y secundarias y conocer a todos sus trabajadores para implementar nuevos métodos de automotivación, cohesión, recreación laboral que permitan el desarrollo óptimo de todos los colaboradores y, a su vez, sostener el nivel de productividad y motivación en la organización.

Segunda:

Se sugiere gestionar acciones concretas de los directivos y coordinadores en base a la tecnología y apoyar la capacidad productiva mediante un buen control, una adaptación eficaz que permita la reestructuración de programas y la redistribución de carga laboral en conjunto con las áreas pertinentes. Y así producir mejoras y avances progresivos de la motivación en la productividad de los trabajadores del Inabif.

Tercera:

Se sugiere a los directivos gestionar de manera eficiente los recursos necesarios para mantener un enfoque productivo altamente positivo. La confianza para que los trabajadores decidan por sí mismos, se encuentra en la cooperación de diferentes proritudes de la organización, éste cuenta con tareas claras y específicas acorde a sus horas de trabajo, que haya un buen clima laboral y ambiente que promueva una comunicación, concentración y relación laboral. Esto logrará que los trabajadores sientan que su trabajo es importante y valioso.

Cuarta:

Se recomienda a los funcionarios públicos implementar nuevas estrategias, planes de acción de, acorde a un desarrollo de sus habilidades y aptitudes, el aprendizaje es un factor clave con una formación constante y gratuita de capacitaciones o cursos extensivos que incrementen sus conocimientos y desarrollo profesional, reconocimientos, ascensos, trato de calidad, para potenciar la motivación en todos los colaboradores.

Referencias

- Acaro, J. (2015). *La Motivación y su influencia con el clima laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial del Santa*, año 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Santa, Perú.
- Álvarez, A. (2016). *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana*. Recuperado de <file:///C:/Users/MILI/Downloads/Dialnet-LaMotivacionYSuIncidenciaEnElDesempenoDelEmpleadoD-5969126.pdf>
- APD, (2019). *Claves para saber cómo medir la productividad laboral: Consejos para analizar la productividad laboral*. Revista Española. Recuperado de <https://bit.ly/2upgnPH>
- Barreto, J. (2009). *Gerencia del Talento Humano*. Estrategia para el desarrollo empresarial. Bogotá: Pearson Educación de Colombia
- Camargo, P. (2010, 11 de mayo). *El fundador de sistema de mejora continua Kaizen*. *Universia*. Recuperado el 15 de noviembre 2019, de <https://bit.ly/33TRjfx>
- Carrasco S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima – Perú: Ed. San Marcos.
- D'Alessio, F. (2017). *Pastillas para la gerencia: males endémicos, síntomas y causas*. Lima – Perú: Ed Planeta.
- Enríquez, K. (2015). *Motivación y su cultura organizacional de los empleados del Instituto Tecnológico de Colima* (Tesis de maestría. Universidad Veracruz, México). Recuperada de <https://bit.ly/2PmkCSU>
- Fuertes, G. (2016). *Gestión de inventarios y la Productividad en la empresa Jumbo S.A.* (Tesis de Maestría. Universidad Galileo, Guatemala). Recuperada de <https://bit.ly/365wv6m>
- Gamba, J. (2015). *La motivación y satisfacción laboral de la empresa Tenaris S.A.* (Tesis de Maestría. Universidad de Palermo, Argentina). Recuperada de <https://bit.ly/2QXbbdn>

- González, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Gutiérrez, P. (2015). *Marketing digital y su productividad en la municipalidad de Cañete del departamento de Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad La Cantuta, Perú.
- Guardado, R. (2019, 10 de setiembre). *Ejemplos de Kaizen. Aprender así es fácil*, recuperado el 15 de noviembre 2019, de <https://tusejemplos.com/ejemplos-de-kaizen/>
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Ed). México. McGRAW-HILL/Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.) México: Mc Graw – Hill.
- Jones, E.; Chung, C. (2006). *A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity*. Engineering Management Journal,
- Kukukawa, S. (2015). *La Motivación y su cultura organizacional de los trabajadores del ministerio de Ambiente*. (Tesis de Maestría). UTP-Piura.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2017). *Administración una Perspectiva Global*. (15 va Ed.) España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Lavado, C. (2015). *El grado productividad y gestión logística de los trabajadores en la empresa Koinka S.A.* (Tesis de Maestría). Universidad San Andrés, Lima. Perú.
- Ledesma, P. (2016). *La motivación como elemento determinante para incrementar la productividad en la empresa Femsa*, (Tesis de Maestría. Universidad de Guadalajara, México). Recuperada de <https://bit.ly/2T57Aww>

- López, A. (2017). *La planificación y su mejora en la productividad de la empresa grupo Inbursa*, (Tesis de Maestría. Universidad Iberoamericana, México). Recuperada de <https://bit.ly/2QTYakM>
- Marvel, M., Rodríguez, C., Núñez, M. (2014). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Revista española intangible capital, 8-10. Recuperado de <https://bit.ly/2sKXsxJ>
- Martínez, L. (11 de julio de 2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. El universal.com. Recuperado de <https://bit.ly/36h1cFX>
- Molina, H. (2000). *Establecimiento de metas: Estudios Gerenciales*. Revista Colombiana. Recuperado de <https://bit.ly/2JctIHU>
- Ochoa, E. (2016), *Motivación y productividad laboral en la empresa EASY S.A.*, (Tesis de Maestría. Universidad de Concepción, Chile). Recuperado de <https://bit.ly/35CMF6B>
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y Motivación de Equipos De Trabajos*. 5ª Edi. España: Editorial, Madrid.
- Pedroza, H. (2015). *Métodos de motivación y rotación de trabajadores en la entidad Poder Judicial – Lima Norte*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Callao.
- Pirlo, A. (2016, 13 de agosto). *Productividad laboral*. Joblers, recuperado el 1 de diciembre 2019, de <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>
- Quispe, A. (2015). *El grado de satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Sedapal S.A.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Chota, Cajamarca. Perú.

- Reyes, A. (2014). *Capacitación coparmex: Productividad laboral*. Revista mexicana, entorno empresarial. Recuperado de <https://bit.ly/2YqyijQ>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ma a ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. 13ª. Edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. 8va ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*, Octava Edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge T. (2013). *Psicoportal. La motivación y sus componentes*. Recuperado de <https://psicoportal.com/psicologia/motivacion/>
- Sánchez H. (1999). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Perú: Ed. Mantaro.
- Sanchis, S. (2018, 14 de julio). *Teoría de las expectativas de Vroom: formula y ejemplos*, recuperado el 10 de enero 2019, de <https://bit.ly/31QCpIP>
- Solano, D. (2011). *La Motivación por el Servicio Público: Entendiendo las claves para tener un buen funcionario público*. Revista peruana. Recuperado de <https://bit.ly/2IV14Iz>
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competencias en el trabajo*. Estados Unidos: Wiley.
- Tamayo, T. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*. Noriega: Ed. Limusa.
- Varela, R. (2006). *Administración de la Compensación: Sueldos, Salario, Prestaciones*, México: Pearson Educación

Vega, E. (2016, 15 de mayo). *Modelo de motivación de Porter y Lawler. Sé un triunfador*, recuperado el 28 de Setiembre 2019, de <https://bit.ly/38dCzM4>

Vásquez, P. (2015). *Niveles de motivación y gestión administrativa de Migraciones*, Cercado de Lima. (Tesis de Maestría). Universidad Cayetano Heredia. Perú.

Zavala, E. (2017). *Nivel de motivación y rendimiento laboral en el Instituto Zonas Económicas Especiales*, (Tesis de Maestría. Universidad Monterrey, México). Recuperado de <https://bit.ly/2uwBEHb>

Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: La motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019							
AUTOR: Elguedas Hernández Milagros Edith							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿La motivación incide en forma absoluta en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019?</p> <p>Problemas específicos: 1.- ¿La motivación incide en la capacidad de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.?</p> <p>2.- ¿La motivación incide en el enfoque de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.?</p> <p>3.- ¿La motivación incide en la estrategia de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: 1.- Determinar la incidencia de la motivación en la capacidad de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.</p> <p>2.- Determinar la incidencia de la motivación en el enfoque de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.</p> <p>3.- Determinar la incidencia de la motivación en la estrategia de productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.</p>	<p>Hipótesis general: La motivación incide significativamente en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: 1.- La capacidad de productividad incide en la motivación de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019</p> <p>2.- El enfoque de productividad incide en la motivación de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.</p> <p>3.- La estrategia de productividad incide en la motivación de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019.</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Metodología Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético Deductivo Tipo de investigación: Descriptivo - explicativo Diseño de investigación: No experimental de corte Transversal
			D1: Dirección	Metas	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
				Ejecución	3		
				Conciencia	4		
			D2: Intensidad	Organización	5		
				Esfuerzo	6,7		
				Energía	8		
			D3: Persistencia	Desarrollo	9,10		
				Trabajo	11		
Objetivos	12						
	Proactividad	13					
	Capacidad	14,15					
Variable 2: Productividad							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición				
D1: Capacidad	Capacidad real	16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)				
	Capacidad efectiva	17,18					
	Capacidad productiva	19					
D2: Enfoque	Actividades	20					
	Concentración	21,22					
	Tarea	23					
D3: Estrategia	Atención	24,25					
	Plan de acción	26,27					
	Fortalezas	28					
	Oportunidades	29,30					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

INSTRUCCIONES

Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una “X” en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponde a cada alternativa que se muestra a continuación.

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

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
I	Dimensión 1: Dirección					
1	¿Considera que la dirección de las metas es adecuada para la gestión de mejora continua?					
2	¿Cree usted que la institución cumple con las metas fijadas al término del periodo laboral?					
3	¿Considera que la ejecución de procesos ayuda al plan de estrategias en la institución?					
4	¿Se avanza a conciencia los informes a realizar durante el día?					
5	¿La responsabilidad recae en usted sino sigue los procedimientos en la organización?					
II	Dimensión 2: Intensidad					
6	¿Considera que el esfuerzo es fundamental para que la institución obtenga beneficios gratificantes?					
7	¿La institución se esfuerza por atender los reclamos del usuario de manera oportuna?					
8	¿Usted participa en juegos dinámicos de actividades con energía?					
9	¿Usted cree que en la institución se pueda desarrollar línea de carrera?					
10	¿La institución cuenta con un recurso humano idóneo para el desarrollo de los servicios que presta?					
III	Dimensión 3: Persistencia					
11	¿En su área de trabajo se realiza algunas observaciones antes de empezar a laborar?					
12	¿Considera que la estabilidad de los objetivos guarda relación con la motivación laboral en la institución?					
13	¿Cree usted que el salario se nivele en largo plazo hacia una mejor proactividad?					
14	¿Cree usted que la institución deba de mantener a su personal capacitado y proactivo?					
15	¿Usted considera que tiene la suficiente capacidad en el trabajo?					

IV	Dimensión 4: Capacidad					
16	¿Considera Ud. que la capacidad real obtenido, es suficiente para poder desenvolverse en el campo laboral?					
17	¿Cree Ud. que la institución cuenta con capacidad efectiva para adaptarse a los cambios gerenciales?					
18	¿Considera que la capacidad efectiva que realiza en su área, lo motiva a obtener una mayor productividad?					
19	¿Usted cree que la capacidad productiva en la institución afecta la productividad de los trabajadores?					
20	¿Participa en actividades extraordinarias fuera de su horario de trabajo?					
V	Dimensión 5: Enfoque					
21	¿La falta de concentración causa desorden y equivocaciones garrafales?					
22	¿El enfoque ayuda a la concentración del personal en su puesto de trabajo?					
23	¿Considera que al tener un mayor enfoque en su tarea laboral mejoraría su tarea laboral en la productividad?					
24	¿Considera usted que se le dio una atención oportuna y adecuada?					
25	¿Existe en la institución una buena atención y relación de compañerismo entre los trabajadores?					
VI	Dimensión 6: Estrategia					
26	¿Considera usted que la participación del plan de acciones es estable para una adecuada organización en la institución?					
27	¿Considera usted que su jefe actúa de manera imparcial al ejecutar el plan de acción tomadas por el personal?					
28	¿Considera usted que la institución cuenta con la fortaleza en cuanto al comportamiento de sus trabajadores?					
29	¿Las estrategias implementadas son oportunidades para el desempeño laboral de la institución?					
30	¿Considera usted que el tiempo de las oportunidades conllevan a resultados favorables para la institución?					

Anexo 3: Operacionalización de Variables

Tabla 1

Definición operacional de la variable Motivación

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Motivación	Dirección	Metas	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (10-14) Medio (15-19) Alto (20-25)
		Ejecución	3		
		Conciencia	4		
		Organización	5		
	Intensidad	Esfuerzo	6,7		
		Energía	8		
		Desarrollo	9,1		
		Persistencia	Trabajo		11
	Objetivos		12		
	Proactividad		13		
	Capacidad		14,15		

Elaboración propia

Tabla 2

Definición operacional de la variable Productividad

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Productividad	Capacidad	Capacidad real	16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (10-14) Medio (15-19) Alto (20-25)
		Capacidad efectiva	17,18		
		Capacidad productiva	19		
		Actividades	20		
	Enfoque	Concentración	21,22		
		Tarea	23		
		Atención	24,25		
		Estrategia	Plan de acción		26,27
	Fortalezas		28		
	Oportunidades		29,3		

Elaboración propia

Anexo 4: Juicios de expertos

Tabla 3

Juicio de expertos de las variables

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos de expertos	Aspecto de Validación
1	Dr.	Abner Chávez Leandro	Suficiencia
2	Dr.	Alejandro Ramírez Ríos	Suficiencia
3	Dr.	Yolvi Ocaña Fernández	Suficiencia

Nota: Certificados de Validez

Anexo 5: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Valores	Nivel
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy Baja

Fuente: Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación.

✓ **Confiabilidad del instrumento Motivación**

Variable Motivación	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	15

Fuente: SPSS v-22

✓ **Confiabilidad del instrumento Productividad**

Variable Productividad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	15

Fuente: SPSS v-22

Anexo 6: Certificado de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La variable Productividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
DIMENSIÓN 1: Capacidad		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que la capacidad real obtenido, es suficiente para poder desenvolverse en el campo laboral?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. que la institución cuenta con capacidad efectiva para adaptarse a los cambios gerenciales?	X		X		X		
3	¿Considera que la capacidad efectiva que realiza en su área, lo motiva a obtener una mayor productividad?	X		X		X		
4	¿Usted cree que la capacidad productiva en la institución afecta la productividad de los trabajadores?	X		X		X		
5	¿Participa en actividades extraordinarias fuera de su horario de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enfoque		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La falta de concentración causa desorden y equivocaciones garrafales?	X		X		X		
7	¿El enfoque ayuda a la concentración del personal en su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera que al tener un mayor enfoque en su tarea laboral mejoraría su tarea laboral en la productividad?	X		X		X		
9	¿Considera usted que se le dio una atención oportuna y adecuada?	X		X		X		
10	¿Existe en la institución una buena atención y	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estrategia		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera usted que la participación del plan de acciones es estable para una adecuada organización en la institución?	X		X		X		
12	¿Considera usted que su jefe actúa de manera imparcial al ejecutar el plan de acción tomadas por el personal?	X		X		X		
13	¿Considera usted que la institución cuenta con la fortaleza en cuanto al comportamiento de sus trabajadores?	X		X		X		
14	¿Las estrategias implementadas son oportunidades para el desempeño laboral de la institución?	X		X		X		
15	¿Considera usted que el tiempo de las oportunidades conllevan a resultados favorables para la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Carla Elizabeth Tello DNI: 79043433

Especialidad del validador: Investigadora

...18...de...Diciembre...del 2019...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La variable Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
DIMENSIÓN 1: Dirección		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la dirección de las metas es adecuada para la gestión de mejora continua?	X		X		X		
2	¿Cree usted que la institución cumple con las metas fijadas al término del periodo laboral?	X		X		X		
3	¿Considera que la ejecución de procesos ayuda al plan de estrategias en la institución?	X		X		X		
4	¿Se avanza a conciencia los informes a realizar durante el día?	X		X		X		
5	¿La responsabilidad recae en usted sino sigue los procedimientos en la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Intensidad		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que el esfuerzo es fundamental para que la institución obtenga beneficios gratificantes?	X		X		X		
7	¿La institución se esfuerza por atender los reclamos del usuario de manera oportuna?	X		X		X		
8	¿Usted participa en juegos dinámicos de actividades con energía?	X		X		X		
9	¿Usted cree que en la institución se pueda desarrollar línea de carrera?	X		X		X		
10	¿La institución cuenta con un recurso humano idóneo para el desarrollo de los servicios que presta?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Persistencia		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿En su área de trabajo se realiza algunas observaciones antes de empezar a laborar?	X		X		X		
12	¿Considera que la estabilidad de los objetivos guarda relación con la motivación laboral en la institución?	X		X		X		
13	¿Cree usted que el salario se nivele en largo plazo hacia una mejor proactividad?	X		X		X		
14	¿Cree usted que la institución deba de mantener a su personal capacitado y proactivo?	X		X		X		
15	¿Usted considera que tiene la suficiente capacidad en el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chavez Roberto Abreu DNI: 22469265

Especialidad del validador: Car. Pública y Gobernabilidad

18 de Agosto del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

1060
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La variable Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dirección								
1	¿Considera que la dirección de las metas es adecuada para la gestión de mejora continua?	X		X		X		
2	¿Cree usted que la institución cumple con las metas fijadas al término del periodo laboral?	X		X		X		
3	¿Considera que la ejecución de procesos ayuda al plan de estrategias en la institución?	X		X		X		
4	¿Se avanza a conciencia los informes a realizar durante el día?	X		X		X		
5	¿La responsabilidad recae en usted sino sigue los procedimientos en la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Intensidad								
6	¿Considera que el esfuerzo es fundamental para que la institución obtenga beneficios gratificantes?	X		X		X		
7	¿La institución se esfuerza por atender los reclamos del usuario de manera oportuna?	X		X		X		
8	¿Usted participa en juegos dinámicos de actividades con energía?	X		X		X		
9	¿Usted cree que en la institución se pueda desarrollar línea de carrera?	X		X		X		
10	¿La institución cuenta con un recurso humano idóneo para el desarrollo de los servicios que presta?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Persistencia								
11	¿En su área de trabajo se realiza algunas observaciones antes de empezar a laborar?	X		X		X		
12	¿Considera que la estabilidad de los objetivos guarda relación con la motivación laboral en la institución?	X		X		X		
13	¿Cree usted que el salario se nivele en largo plazo hacia una mejor proactividad?	X		X		X		
14	¿Cree usted que la institución deba de mantener a su personal capacitado y proactivo?	X		X		X		
15	¿Usted considera que tiene la suficiente capacidad en el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RAMIREZ ROS ALONSO DNI: 0719453

Especialidad del validador: METODOLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...18 de Diciembre del 2019



 Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Base de Datos

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Ítems	D1						D2						D3						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	
1	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	3	19	64
2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	2	5	4	5	3	19	64
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	3	20	70
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	71
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	5	4	5	2	18	68
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	22	72
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	2	4	3	4	3	16	65
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	5	4	4	5	20	70
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	3	19	69
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	3	21	71
11	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	3	19	1	2	4	5	3	15	59
12	5	5	5	5	5	25	2	4	3	4	3	16	1	2	4	4	3	14	55
13	5	5	5	5	2	22	5	3	4	3	4	19	3	4	4	3	4	18	59
14	3	5	5	5	3	21	3	5	4	5	5	22	2	5	5	3	5	20	63
15	4	4	4	4	4	20	1	3	3	4	2	13	2	2	4	4	3	15	48
16	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	3	19	2	2	4	4	5	17	56
17	4	4	4	4	4	20	2	5	4	5	3	19	2	2	4	5	4	17	56
18	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	3	20	3	2	2	5	5	17	62
19	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	3	4	5	5	3	20	66
20	5	5	5	5	5	25	2	5	4	5	2	18	1	2	4	4	5	16	59
21	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	22	3	5	5	5	4	22	69
22	5	5	5	5	4	24	2	4	3	4	3	16	4	3	4	5	5	21	61
23	5	5	5	5	5	25	2	5	4	4	5	20	3	3	4	4	4	18	63
24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	3	19	2	2	4	5	4	17	61

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Ítems	D1						D2						D3						TOTAL
	P16	P17	P18	P19	P20	D1	P21	P22	P23	P24	P25	D2	P26	P27	P28	P29	P30	D3	
1	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	3	19	64
2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	2	5	4	5	3	19	64
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	3	20	70
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	71
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	5	4	5	2	18	68
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	22	72
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	2	4	3	4	3	16	65
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	5	4	4	5	20	70
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	3	19	69
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	3	21	71
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	3	19	69
12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	2	4	3	4	3	16	61
13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	2	22	5	3	4	3	4	19	61
14	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	3	21	3	5	4	5	5	22	68
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	1	3	3	4	2	13	53
16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	3	19	64
17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	2	5	4	5	3	19	64
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	3	20	70
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	71
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	5	4	5	2	18	68
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	22	72
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	2	4	3	4	3	16	65
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	5	4	4	5	20	70
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	3	19	69