



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Mejora de la motivación y su relación con la productividad de  
los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcará,  
Carhuaz, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Leandro Bernuy Yener Alexander (ORCID: 0000-0002-5912-3983)

Vega Quiroz Esther (ORCID: 0000-0001-5067-4677)

**ASESOR:**

Mg. Infante Takey Henry Ernesto (ORCID: 0000-0003-4798-3991)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2022

## Dedicatoria

Dedico este paso muy importante a mis padres, por siempre que me enseñaron cada día a valorar el esfuerzo, motivándome para ser una excelente persona y un buen profesional a futuro, a mis familiares que en toda esta etapa me apoyaron incondicionalmente y sobre todo a DIOS, por permitirme ser parte de esta vida.

**Yener Leandro Bernuy.**

En esta oportunidad dedicaré este trabajo a Dios por darme salud y la vida que requiero para culminar este trabajo de una manera satisfactoria y así poder lograr lo propuesto. A mis padres y hermanos por siempre inculcarme valores y respeto mutuo hacia las personas y valorar el esfuerzo en los estudios, desde ya me siento orgullosa y segura de su apoyo incondicional a mi persona siempre lo tendré presente, esto va por ustedes los amo mucho Familia.

**Esther Vega Quiroz.**

## Agradecimiento

Agradezco a Dios sobre todas las cosas, mi eterno agradecimiento a mis padres y familiares, a todos mis docentes quienes han contribuido en mi formación profesional, aquellas personas que me alentaban a seguir adelante a pesar de los problemas y los obstáculos que se me atravesaban.

**Yener Leandro Bernuy.**

Primeramente, agradecida con Dios por darme la vida, a mis padres como son Wenceslao Vega Ilamo, Juana Quiroz Saucedo y hermanos por su gran apoyo incondicional, a todos los compañeros, por darnos esos ánimos para poder elaborar nuestros trabajos de investigación. A nuestro asesor por el apoyo y capacitar debidamente para poder ser una gran profesional y así poder cumplir la meta propuestas. De igual manera mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, a la Facultad de ciencias empresariales escuela profesional de administración.

**Esther Vega Quiroz.**

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento .....	ii
Índice de contenido .....	iii
Índice de tablas .....	iv
Resumen.....	v
Abstract .....	vi
I.- INTRODUCCIÓN:.....	1
II.- MARCO TEÓRICO:.....	4
III.- METODOLOGÍA:.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	13
3.2 Variables y operacionalización:.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo:.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	15
3.5 Procedimientos:.....	17
3.6 Método de análisis de datos:.....	18
3.7 Aspectos éticos: .....	18
IV.- RESULTADOS:.....	19
V.- DISCUSIÓN .....	26
VI.- CONCLUSIONES .....	29
VII.- RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	34

## Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de puntuaciones de las variables de estudio .....	19
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable motivación .....	20
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable productividad .....	20
Tabla 4 Prueba de Normalidad de datos .....	21
Tabla 5 Correlación de la motivación con la productividad .....	22
Tabla 6 Correlación de la motivación con la eficiencia .....	23
Tabla 7 Correlación de la motivación con la eficacia .....	24
Tabla 8 Correlación de la motivación con la efectividad .....	25

## Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación de la motivación con la productividad en la Municipalidad Distrital de Marcará, 2022. La población se llegó a conformar por los 47 trabajadores del referido municipio, para la recopilación de información se procedió a realizarlo mediante los instrumentos conteniendo un cuestionario que miden las variables estudiadas. Se logró determinar el valor del alfa de Cronbach, siendo para la motivación  $\alpha = 0,976$  y la productividad  $\alpha = 0,968$  datos que nos permitieron aseverar que los instrumentos son confiables. Empero, se estableció la existencia de relación entre ambas variables, luego del análisis estadístico se obtuvo el p-valor = 0.000 y el valor de Rho de Spearman = 0.802, la que demuestra correlación considerable, Por otro lado, la motivación en la organización obtuvo el nivel malo con un 62% y la productividad el nivel bajo con un 68%.

**Palabras clave:** motivación, productividad, eficiencia, eficacia.

## Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between motivation and productivity in the District Municipality of Marcará, 2022. The population was made up of the 47 workers of the aforementioned municipality, for the compilation of information it was carried out through the instruments containing a questionnaire that measures the variables studied. It was possible to determine the value of Cronbach's alpha, being for motivation  $\alpha = 0.976$  and productivity  $\alpha = 0.968$  data that allowed us to assert that the instruments are reliable. However, the existence of a relationship between both variables was established, after the statistical analysis the p-value = 0.000 and the Spearman's Rho value = 0.802 were obtained, which shows considerable correlation. On the other hand, the motivation in the organization obtained the bad level with 62% and productivity the low level with 68%.

**Keywords:** motivation, productivity, efficiency, effectiveness.

## I.- INTRODUCCIÓN:

Según refiere la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022) el crecimiento de Latinoamérica se desacelerará a 2,1% en 2022, luego de un aumento promedio de 6,2% el anterior año, de acuerdo a las previsiones publicadas por CEPAL. La desaceleración se produce en países desarrollados que presentan severas disparidades en la capacidad, también en los países que emergen y los que se encuentran en desarrollo a fin de poner en práctica su política fiscal, social, monetaria, en salud y en vacunación para lograr recuperar sosteniblemente la crisis provocada por la pandemia. La región llega a enfrentar un año sumamente complejo y lleno de dudas acerca de la manera de desarrollarse la pandemia, con un acentuado declive en su crecimiento, lenta recuperación de las inversiones, en la productividad y el empleo, persistentes impactos sociales de la crisis, espacio para la reducción fiscal, inflación, señala el informe de presión y desequilibrios financieros.

La contracción que se espera en esta parte del planeta durante el 2022, incrementándose a las dificultades en la estructura como la escasa inversión y producción, la necesidad y desigualdad, exige robustecer el desarrollo como componente centralizado de la política, así como de abordar la coacción de la inflación y los peligros macrofinancieros.

Según la CEPAL, el crecimiento promedio que se espera es 2,1% evidencia un alto grado de heterogeneidad en los países: cabe referir que el Caribe tendrá un crecimiento de 6,1%, Centroamérica 4,5% y Sudamérica 4,5%. Por su parte, el crecimiento de la región fue inmejorable a lo que se esperaba en 2021, siendo en promedio 6,2%, debido a la inferior comparación, mayor liquidez y entorno externo favorable que constituyó 2020.

Céspedes et al. (2016) refiere que, mirando la productividad de Perú partiendo de una visión global, destacamos gran abertura en productividad negativa de Perú en relación con las economías avanzadas, que puede explicarse por brechas en infraestructura, personal y solidez macroeconómica. Dando inicio en una óptica micro, la productividad al realizar una medición en el personal es caída durante la vida de un trabajador debido a la baja inversión: la elaboración de destrezas es ínfima en los años preescolares; el aprovisionamiento de instrucción y el retorno son bajos en los diversos niveles; mientras que en el centro laboral la capacitación

cuenta con cobertura y calidad inferior. Aunque el debate ha de extenderse, ya que los factores que llegan a determinar la productividad son amplios, el foco está en las contribuciones al conocimiento de la productividad.

Gestión (2021) refiere que como la pandemia ha arrasado con la economía, las empresas se ven obligadas a despedir a sus colaboradores. La producción por hora se siente más como una debilidad económica que como una fortaleza. Los niveles de productividad de las empresas latinoamericanas son inferiores al promedio mundial. Gestión, (2020) según una investigación realizada por Vistage, el 45 % de los ejecutivos suele trabajar de 50 a 60 horas, y el 68 % de ellos informa ser bastante productivo, lo que indica el crecimiento de quienes se consideran ineficaces.

Gestión (2022) las barreras ocultas de salud mental ponen en riesgo su negocio. La salud mental no llega a ser sólo la carencia de enfermedad psíquica. Sin duda, esta conciencia puede ayudarnos a realizar cambios que aumenten la productividad y las ganancias. Pero lo que es más importante, estos cambios se suman a la alegría de nuestras vidas. Un problema importante que esto presenta para los empleadores y empleados es que los servicios de salud mental a menudo requieren un diagnóstico aprobado por el DSM-5 para recibir los beneficios.

Ha habido un gran cambio en el rumbo de las organizaciones, ya no se enfocan solo en el logro de metas programáticas, sino en la inteligencia emocional, un colaborador que se motiva en el ambiente laboral para ser más efectivo. Por el contrario, si la gestión es baja, la productividad se verá afectada en un 50%. La inteligencia emocional permite generar liderazgo de forma inteligente. Conduce a la decisión correcta teniendo en cuenta metas y objetivos, pero involucra a los colaboradores y sus relaciones personales en la organización.

Las organizaciones estatales del país también se han visto afectadas con este problema, cabe señalar que la municipalidad Distrital de Marcará cuenta con recursos económicos insuficientes, consecuentemente, no satisfacen sus necesidades de la población del ámbito de sus acciones, mucho más cuando se evidencia la carencia de conocimientos respecto a la productividad con que deben de contar a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, más aún con la carencia de personal calificado con conocimientos y experiencias en el manejo de recursos humanos, que conlleven a mantener motivado al personal a fin de incrementar el

nivel de productividad en el desempeño de sus labores. Si bien la pandemia llevó a realizar el trabajo remoto, pero el retorno paulatino a la normalidad ha evidenciado niveles de productividad muy bajos, sin llegar a alcanzar las metas que involucran desempeñar el trabajo con eficiencia, eficacia y la efectividad que han de generarse en razón al bien común de la ciudadanía.

Para lo cual, presentamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación de la motivación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022?

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la relación de la motivación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.

**OBJETIVO ESPECÍFICOS:**

- Analizar la relación de la motivación y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.
- Determinar la relación de la motivación y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.
- Analizar la relación de la motivación y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.

**HIPÓTESIS:**

Existe relación de la motivación con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.

**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

- Existe relación de la motivación y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.
- Existe relación de la motivación y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.
- Existe relación de la motivación y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.

## II.- MARCO TEÓRICO:

Se ha procedido a realizar la búsqueda de investigaciones referidas a nuestras variables de estudios, referimos a Fernández et al. (2021) Venezuela, quienes llegan a concluir que la carencia de aplicar estrategias que motiven y conducen al desarrollo de un clima organizacional desfavorable, principalmente insatisfacción con el trabajo, en este sentido, se recomienda implementar caminos estratégicos, basados en incentivos que ayuden a incrementar la productividad y alcanzar las metas de la empresa.

Asimismo, Macías y Cobeñas (2021) Ecuador, quienes concluyeron que las principales estrategias utilizadas por los pasteleros para incrementar la productividad fueron: organización interna del trabajo, eliminar distracciones, mejorar la comunicación internamente, motivar y establecer metas, llegándose a concluir que todas estas aumentan los indicadores, sin embargo, en cuanto a la producción se refiere que su eficiencia promedio es de alrededor del 90%.

En tanto, Morales et al., (2020) Ecuador, quienes obtuvieron sus esenciales resultados que el 25% de los colaboradores se mostró insatisfecho con los requerimientos fisiológicos, el 35% con las necesidades de poder y el 35% con la justicia organizacional; finalmente estableciendo recomendaciones motivacionales a fin de generar mejora en el desempeño laboral llevando al desarrollo personal y el de la empresa.

Rietvelt et al., (2022) Suiza, cuyos resultados mostraron que, en lo que respecta a los empleados, aumentó su autonomía y competencia, pero disminuyeron las relaciones interpersonales, la motivación intrínseca y la productividad. Los resultados sugieren que la disminución de la productividad puede explicarse por una disminución de la motivación intrínseca. Durante los períodos de confinamiento se observaron consecuencias motivacionales positivas y negativas del trabajo a distancia. Sin embargo, el impacto final en la productividad de los empleados es negativo.

Por otro lado, Sánchez et al., (2021) México, cuyos resultados evidencian que las apreciaciones de aquellos turistas son la motivación extrínseca que más incide en la dificultad de la certificación, la cual se encuentra definida por algunos aspectos motivacionales como el posicionamiento, apoyo del gobierno y productividad. Además, tiene un reconocimiento respecto a las organizaciones con mayor

productividad siendo las que saben qué certificar, lo que les facilita enfocarse en los requerimientos del mercado y el aprovechamiento de los planes públicos de fomento del turismo. Llegando a concluir que la certificación de calidad puede hacer más competitivas a las MIPYMES, combinada con mejores prácticas de servicio y enfoque turístico. La facilidad de certificación de calidad tuvo significancia y directamente influenciada por la percepción de los visitantes (17%), además indirectamente sus efectos significativos en la productividad (12%), el apoyo del gobierno (11%) y el posicionamiento (10%). Así, a fin de que los turistas aumenten su impacto percibido en la facilidad de certificación, son necesarios esfuerzos que contribuyan a mejorar el posicionamiento (55%), el apoyo del gobierno (61%) y la productividad (69%).

En tanto Torres et al. (2021) Perú, concluye que la motivación del personal en la agencia se consideró baja, manifestada por su corta entrega y esfuerzo dentro del desempeño a las tareas consignadas, y se consideró inadecuada en cuanto al desempeño laboral, reflejado en las horas extras de actividades, del mismo modo, un elevado crecimiento que resulta poco necesario de recursos y baja productividad, por lo que cuanto más se observan problemas internos, más se afecta negativamente la motivación de los colaboradores, haciendo que comience a decaer; concluyendo al valor de correlación de Pearson = 0.808 para la motivación y desempeño de aquellos trabajadores del proyecto especial.

Así, Halanocca et al. (2019) Perú, se determinó que la satisfacción laboral de los médicos fue parcialmente insatisfecha, representando el 74,3%, las proporciones de enfermeros y técnicos de enfermería fueron menores, representando el 57,54% y el 100%, respectivamente. La motivación y la satisfacción laboral llegan a afectar de modo directo en la productividad. La correlación hallada de la motivación y la productividad fue del 16%, llevando a deducir que su implicancia llevó a una débil relación.

En tanto Ignacio (2019) Perú, se concluyó que con las consecuencias obtenidas se determinó que la motivación cuenta con relación positiva ( $p < .00$ ) y a un nivel demasiado moderado ( $r = -0.655$ ) con la productividad en el trabajo del recurso humano administrativo con que cuenta la universidad en estudio.

Asimismo, Jara (2022) Perú, en su investigación arriba a la conclusión de que la motivación no se relaciona con el trabajo remoto luego de haber gallado el p-

valor = 0.249, la cual es menor al nivel de significancia, lo que implica que no se pudo hallar relación alguna entre ambas.

A lo que Albornoz y Caldúa (2021) Ancash, en su estudio llega a concluir que los incentivos laborales tienen influencia significativa sobre la productividad en los colaboradores de la empresa Banco Financiero, luego de haber alcanzado el p-valor sea inferior al valor de significancia y el valor de Rho de Spearman = 0.796, las que demuestran relación considerable.

Asimismo, Paucar (2021) Ancash, en su investigación concluye que logró determinar que la gestión administrativa se correlaciona directamente con la productividad en el Gobierno Regional de Ancash al haber determinado el valor de Rho de Spearman = 0,881.

Según refiere Robbins y Judge (2017) la motivación como un procedimiento que surge afecto en la potencia, rumbo y perseverancia de los esfuerzos de una persona para alcanzar una meta. Ante lo cual Chiavenato (2017) manifiesta que es todo lo que llega a impulsar a los individuos a proceder de cierto modo o al menos lleva a una tendencia específica, a un comportamiento específico, mientras que un impulso de actuar puede ser un estímulo externo (del entorno) o el resultado del proceso mental de un individuo (internamente). En este sentido, el sistema cognitivo se encuentra relacionada con la motivación. Robbins y Coulter (2018) refieren que es un procedimiento la que afecta energía, dirección y perseverancia de una persona para llegar a un resultado. En tanto Koontz y Wehrich (2013) refieren que llega a ser una terminología genérica aplicada a estímulos, necesidades, aspiraciones, deseos y otras fortalezas semejantes. Mosley et al., (2005) refieren que un trabajador motivado y altamente calificado puede superar a un trabajador motivado y menos calificado; de manera similar, la actuación de los trabajadores requiere el llamado apoyo de la organización. Arias y Heredia, (2004) señalan que son los componentes que desencadenan comportamientos biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Cada persona presenta diferentes tipos de motivaciones conforme a sus necesidades en donde producen comportamientos de acuerdo a estos. Es la capacidad de todos para lograr diferentes objetivos. Chiavenato (2014) refiere que es el efecto de interrelación entre una persona y su entorno. La comunicación entre la persona y el entorno puede o no estimularla, dependiendo de la postura actual y de las condiciones de realización del individuo.

Para las personas, lo importante es el propósito de lograr ciertas metas; para las empresas que realizan actividades comerciales, sus metas también están enfocadas en las metas de la empresa, para lo cual los gerentes deben tener una comprensión primitiva de la naturaleza humana.

Respecto a las teorías de la motivación Robbins y Coulter (2018) haciendo referencia a la Jerarquía de Necesidades de Maslow, conforme a las necesidades de los empleadores. La teoría motivacional es probablemente de la que se tiene mayor conocimiento y valor es la Jerarquía de Necesidades desarrollada y propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, él propuso que existen cinco niveles de necesidades. Siendo necesidades del sistema fisiológica, como: hambre, sed, vivienda, género y algunos requerimientos físicos. También, hay necesidades de seguridad: atención y salvaguarda en oposición a los perjuicios físicos y en lo emocional, además de garantizar que continúen satisfaciendo los requerimientos físicos. Necesidades sociales: incluyendo afectación, propiedad, aprobación y amistad. Necesidades de estima: son elementos del interior como la autoestima, la autonomía y el logro, y elementos exteriores por ejemplo el estatus, el agradecimiento y consideración. Necesidades de autorrealización: Como el de crecer, desplegar su propia potencialidad y realizar su propia satisfacción; deseo de ser una persona capaz. Maslow creía que en cada nivel de la jerarquía de requerimientos propuesto tiene que estar completamente satisfecho con anterioridad a que el próximo requerimiento llegue a dominar.

La teoría X y Y de McGregor Robbins y Coulter (2018) indican que la teoría X llega a ser visión negativa de aquellos individuos que piensan que los empleados cuentan con poca ambición y no siente agrado por la ambición de los trabajadores. En el trabajo, tienden a evitar las responsabilidades, por lo que deben ser monitoreados de cerca y capaces de trabajar de modo óptimo. En tanto la teoría Y llega a ser la visión positiva que tiene por suposición de que los trabajadores aman su labor, realizan la búsqueda para asumir responsabilidades y son capaces de liderarse a sí mismos. Los autores argumentan que la praxis en la gestión administrativa debe tener guía de aquellos supuestos de la Teoría Y. Además, el incremento de la motivación sobre el personal decisivo para la toma de decisiones en una organización brinda responsabilidades desafiantes y promueve conexiones en grupo.

En relación a la teoría de dos factores de Herzberg, Robbins y Coulter (2018) manifiestan que el propósito de Herzberg es determinar cuándo los individuos llegan a sentirse muy bien o mal con la labor. Llegando a concluir que, los trabajadores que se encuentran bien durante el desarrollo del trabajo reaccionan diferente a las personas que presentan sentimientos malos, consecuentemente, se asocian los sentimientos de satisfacción, en tanto otras personas, sobre la insatisfacción.

En tanto Chiavenato (2014) refiere que aquellos elementos de higiene o extrínsecos, son parte del entorno humano incluyendo las condiciones para la realización de su trabajo. Las empresas gestionan y deciden estos estados, los individuos que cuentan con alguna vigilancia en ellas, los principales son: salarios, prestaciones sociales, liderazgo o inspección, estados físicos y ambientales de la labor, políticas, lineamientos, clima de relación organización-empleado, reglamento interno. Herzberg señala que lo mejor que pueden hacer cuando los factores de higiene se destacan es evitar el sentimiento desfavorable de los empleados; por lo que, cuando se incrementa la satisfacción, no pueden conservarla de ese modo por tiempo prolongado. Al volverse inestable, da origen a la insatisfacción entre el personal. Se consideran higiénicos al considerarse preventivos y al evitar la insatisfacción, no obstante, no produce satisfacción.

Sobre aquellos factores que motivan o intrínsecos presenta relación referente al puesto y su naturaleza de la responsabilidad llevada a cabo por la persona. El trabajador es quien llega a controlar estos elementos debido a que hace referencia a lo que hace. Por otro lado, cuenta con el involucramiento de desarrollo personal, el reconocerlo profesionalmente y autorrealización, que cuentan con dependencia de aquellas funciones que el trabajador desarrolla en el centro laboral. Definir y secuenciar actividades y puestos de forma tradicional, adaptándolos a los principios de eficiencia y economía, sin embargo, elimina metas y la innovación individual. De esta forma, la carencia de equivalencia psicológica en el trabajador que lo realiza, lo cual es su efecto negativo, creando apatía, falta de interés e inconciencia psicológica; pues, al ser factores buenos, se presenta satisfacción personal, por el contrario, cuando son inestables, se eliminan.

Por otro lado, al referir a la teoría de las tres necesidades Robbins y Coulter (2018) manifiestan que McClelland señala que las principales motivaciones para el trabajo

son tres necesidades adquiridas: las metas, viene a ser el estímulo para luchar por la excelencia y alcanzar el éxito dentro de un grupo de estándares; necesidades; y el requerimiento de pertenecer, es decir, la aspiración de desarrollarse, lograr vínculos amicales y cercanos.

Y sobre la teoría Herzberg propuso una teoría motivacional, denominada "teoría de los dos factores", centrada en aquellas diferencias que mejoran la satisfacción laboral (motivación) y evitan aquellas que quedan insatisfechas, pero no mejoran la satisfacción de las personas (factor higiene). Como se muestra, los motivadores son elementos "intrínsecos" que llegan a relacionarse con la labor, así como su propia naturaleza, un sentido de responsabilidad, desarrollo personal y el sentimiento de lograr y ser reconocido que provienen de la labor. Otros elementos, a saber, aquellos elementos "higiénicos", afectan de manera directa "externamente" el desempeño laboral. Más bien, estos están relacionados con las condiciones de trabajo. Esta sección incluye la supervisión, las relaciones con los colegas, las situaciones del desempeño laboral y las políticas y prácticas organizacionales con respecto a beneficios y compensación.

En la teoría del reforzamiento, Robbins y Coulter (2018) analizan que el comportamiento es un ejercicio de sus efectos, que continua posterior a la conducta e incrementa la probabilidad de recaída, conocidas como reforzadores. La teoría ignora elementos como objetivos, expectativas y requerimientos, en cambio, llega a enfocarse en lo que acontece cuando un individuo realiza algo. En cuanto a la teoría de la equidad, Adams indica que los empleados comparan lo logrado de sus responsabilidades en función a lo invertido y los resultados obtenidos de otras personas significativas. En ese sentido, el empleado tiene en consideración la proporción en comparación con otros trabajadores importantes, no obteniendo problema, pero al no ser una proporción justa se le considera una recompensa. En tanto existe desigualdad, los trabajadores intentan ejecutar algo. El efecto puede alcanzar a ser una productividad en menor o mayor.

La teoría de la expectativa mencionada por Vroom manifiesta que la tendencia de un individuo a comportarse de algún modo se basa en expectativas de que lo actuado llegará a producirá un determinado efecto, y considerando lo atractivo del efecto para la persona, tiene 3 relaciones, a saber, si, la relación entre la

perspectiva y el desempeño; es la posibilidad de que una persona sienta que con un trabajo esforzado ejecutado alcanzará un cierto nivel en el desempeño. La instrumentalidad o relación del desempeño y la compensación es el nivel en que los individuos creen en el desempeño en un cierto grado los llevará al resultado deseado. Además, el precio de una retribución es de suma importancia de la recompensa asignándole un posible resultado conforme a necesidades y objetivos individuales.

El ciclo motivacional según refiere Chiavenato (2017) en tanto se genere un requerimiento, llega a perturbar el equilibrio del cuerpo y tiende a producir tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio, por lo que la conducta humana puede aliviar la tensión o librarse del malestar. Si sus acciones son efectivas, entonces la persona encontrará la satisfacción de esta necesidad, de modo que la tensión que ha surgido pueda eliminarse. Cuando se ha satisfecho los requerimientos, el organismo retorna a su anterior circunstancia equilibrada para adaptarse al medio. En tanto llega a repetirse el ciclo (a través del aprendizaje), se llega a satisfacer los requerimientos y el modo de comportarse llega a ser mucho más efectivo en lograr la satisfacción de algunas necesidades. Después de la satisfacción, la conducta motivacional ya no es necesaria porque ya no causa ninguna incomodidad. Durante el ciclo de incentivos, es posible que no siempre se satisfagan las necesidades, que se frustren o compensen, es decir, que las necesidades se desplacen hacia otro objeto o persona. Cuando la demanda se ve frustrada, la tensión creada por la demanda es una dificultad para llegar a liberarse. Sin hallar salida dentro de la normalidad, la presión que se ha acumulado en el cuerpo llega a buscar una salida indirecta, es decir, psicológica (descontento, agresividad, tensión emocional, apatía, apatía, etc.) o física (tensión, insomnio, reacción cardíaca o indigestión). En tanto Prokopenko (1989) llega a definirla como el usar eficientemente todos aquellos recursos: empleos, materiales, energía, etc., información que conllevan a la generación diversidad de bienes y servicios. La principal productividad cobra su sentido cuando es más por la misma cantidad de recursos, o mayor rendimiento y calidad por los mismos insumos. En tanto Martínez (2007, citado por Alva y Juárez, (2014) la productividad resulta ser indicador que se ve reflejada en la utilización de los recursos de una economía en la generación de bienes y servicios; la relación que se establece de aquellos recursos que se han logrado convertir en uso y de

aquellos productos alcanzados también cuenta con representación en la eficiencia del capital humano, conocimiento, energía, etc. Llega a tener su utilización a fin de generar bienes y servicios dentro del mercado.

Respecto a la productividad, la Organización Internacional del Trabajo (2016) se refiere al uso efectivo del invento y los medios a fin de elevar el valor agregado de aquellos bienes y servicios. En tanto Sladogna (2017) manifiesta que la productividad llega a ser la eficiente utilización de nuestros recursos (mano de obra, capital, tierra, materiales, energía, información al llegar a producir múltiples bienes y servicios). Para aumentar la productividad, los empresarios pueden ejecutar dos eventos: incrementar lo producido sin realizar cambio en la cantidad de insumos (producir y ejecutar mayores ventas) y disminuir insumos sin llegar a modificar lo producido (reducción de costos en recursos usados por la empresa).

Los elementos de productividad según refiere la Organización Internacional del Trabajo (2016) estos son los elementos que tienden a surtir efecto de manera positiva o negativa: los insumos (materiales, salarios, electricidad, etc.) importantes a fin de alcanzar determinada rentabilidad (cantidad de bienes o servicios que se han llegado a producir y vender). Volumen de producción (cantidad de bienes producidos y vendidos a un precio determinado para lograr un objetivo de ventas específico).

Los elementos de productividad han de llegar a dividirse en factores internos y factores externos: Aquellos elementos internos son factores que los dueños de negocios pueden controlar. Estos pueden incluir cuestiones de productos básicos, calidad del producto, precio, equipo, materias primas, utilización de energía, capacidad y poder de los trabajadores, almacenamiento, organización y más. Los elementos exteriores de productividad llegan a ser factores que escapan a la supervisión de la organización. Incorpora la accesibilidad a infraestructura, clima, las condiciones del mercado, impuestos, etc. Mientras la empresa continúe operando en su configuración actual, no se puede hacer nada con respecto a estos factores. Si estos tienen impactos negativos serios, los dueños de negocios pueden examinar su posible ubicación en otro espacio o llegar a modificar su propia naturaleza.

La forma de medir la productividad refiere Campos et al., (2016) esto se hace por la existencia de dos modos: En cantidades físicas, es decir, en la cantidad de bienes

producidos. Tiene en cuenta el número de unidades físicas que se han producido (output) y el número de estas que llegan a ingresar dentro del proceso productivo (input). En otras palabras, un producto básico que se cotiza en la moneda local sobre la base del valor agregado. El índice es ampliamente usado por instituciones internacionales a fin de medir la productividad entre países, pero normalmente llegan a ser criticados por no tener en cuenta cambios provocados por el proceso inflacionario. Ambos formatos tienen limitaciones y potencial, dependiendo del grado hallado en el análisis que se quiera desarrollar. Para ello, han de medirse en términos de trabajadores empleados o la cantidad de trabajo por hora.

En tanto Bain (2003), citado por Fuentes (2012) refiere que lo importante tiende a radicar es saber que es herramienta de comparación para gerentes y directivos de organizaciones, ingenieros de la industria, economistas y políticos; porque llegan a comparar los recursos producidos y consumidos en diferentes niveles (organizaciones, sectores o países) del sistema económico.

Koontz y Weihrich (2013) señalan que comúnmente se usan tres criterios al evaluar el desempeño del sistema, y estos están relacionados con la productividad, donde Chiavenato (2014) la eficiencia se refiere al uso correcto de los recursos disponibles. Prokopenko (1989) refiere que eficiencia quiere decir llegar a elaborar productos con calidad elevada y en el menor tiempo factible.

En tanto la eficacia Prokopenko (1989) señala que la eficacia debe definirse como el nivel cuando llegan a lograrse las metas y objetivos. Este concepto se basa en un punto de vista sistemático e integral de desarrollarse social y económicamente, lo que faculta en desarrollar una definición de productividad adecuada que pueda ser tomada por cualquier organización, sector o país en particular. La dificultad, sin embargo, es que los numeradores y denominadores de las comparaciones de efectividad pueden ser muy diferentes, reflejando características específicas tales como la estructura organizacional y los objetivos políticos, sociales y económicos del país o sector en cuestión. Y a la efectividad donde Juez (1995), citado por Avellón (2015) refiere que es lograr las metas establecidas en estados normales. Cuenta con la posibilidad de expresarse como la interrelación de aquellos efectos alcanzados en la situación real y las metas esperadas.

### III.- METODOLOGÍA:

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

El estudio fue aplicada, a ello el Concytec (2018) manifiesta que las formas (métodos, protocolos y técnicas) que cumplan con requisitos específicos mediante el conocimiento científico.

La investigación fue cuantitativa, Hernández y Mendoza (2018) explican que en una sucesión de procedimientos con organización secuencial que permite contrastar hipótesis. Cada etapa precede a la siguiente y no puede evitarse, convirtiéndose en la construcción de esta última.

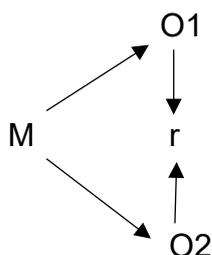
Además, resultó ser no experimental, ante ello Hernández y Mendoza (2018) manifiestan sus avances se realizan sin llegar a tener intervención en las variables, llegando a medir fenómenos naturales para su análisis.

Se estableció como transversal donde Hernández y Mendoza (2018) cuando se mencionó que los datos debían recopilarse de inmediato, la mencionaron.

Es una investigación descriptiva donde Hernández y Mendoza (2018) la definen como busca precisar aquellas cualidades, peculiaridades y perfiles de personas, agrupaciones, procesos, objetos u otros fenómenos a analizar, mide o recopila información e informes sobre conceptos, variables, aspectos, dimensiones, fenómenos o problemas de investigación.

La investigación fue correlacional Hernández y Mendoza (2018) llegan a manifestar que cuentan con el objetivo de comprender la correlación de 2 o más variables en un ambiente peculiar. Llegando a delimitar la correlación entre la motivación y la productividad.

El diseño es:



Donde:

- M = muestra  
O1 = observación variable 1  
r = relación  
O2 = observación variable 2

### 3.2 Variables y operacionalización:

#### **Motivación:**

**Definición conceptual:** llega a ser todo lo que genera un impulso a los individuos a desempeñarse de cierto modo o al menos conduce a una tendencia específica, un comportamiento específico, y el impulso al comportamiento puede ser el resultado de estímulos externos (del entorno) o del proceso psicológico del individuo (generación interna), consecuentemente, se denota que se encuentra relacionado al sistema cognitivo. Chiavenato (2017)

**Definición operacional:** Se medirá acorde a sus dimensiones, las cuales son satisfacción de expectativas (4 preguntas), necesidades sociales del clima laboral (4 preguntas), capacitación para el desarrollo (5 preguntas) comunicación del desempeño (5 preguntas).

**Indicadores:** los indicadores llegan a medir las dimensiones, siendo Beneficios económicos, Motivación en el trabajo, Capacidades profesionales, Esfuerzo y dedicación, Beneficio sociales, de salud, Seguro y estabilidad en el trabajo, Cambio de empleo, Oportunidades de crecimiento económico y profesional, Cumplimiento de expectativas, Ánimo y energía, Evolución de conocimientos, Conciliar responsabilidades personales con laborales, Flexibilidad para adaptarse, Aportes valorados, Comunicación en grupo, Relación con compañeros, Crecimiento económico y profesional

**Escala de medición:** se estableció la escala ordinal.

#### **Productividad:**

**Definición conceptual:** es el uso eficiente de recursos para la producción de bienes y servicios. Prokopenko (1989).

**Definición operacional:** Se medirá a través de sus dimensiones, las que son la eficiencia (7 preguntas), eficacia (6 preguntas), efectividad (7 preguntas).

**Indicadores:** los indicadores permiten medir las dimensiones siendo el porcentaje de adecuada utilización de los recursos, porcentaje logrado en atributos del servicio, porcentaje alcanzado en el impacto de los resultados

**Escala de medición:** se estableció la escala ordinal.

### 3.3 Población, muestra y muestreo:

#### **Población:**

Según Hernández y Mendoza (2018) se sustenta en llegar a ser una secuencia de eventos relacionados con algunas particularidades. Es así que la población de la investigación se tomó en consideración a aquellos trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, y en relación a la información obtenida por la oficina de personal, ellos hacen un total de 47 trabajadores.

Al contar con una población pequeña y siendo la muestra no probabilística por conveniencia llegamos a considerar en la investigación como unidad de análisis a los 47 trabajadores.

#### **Criterio de Inclusión:**

Se llega a incorporar a la totalidad de los trabajadores de la entidad, sin distinción de su condición laboral.

#### **Criterio de exclusión:**

Se excluye a aquellos empleados que no muestran la condición de colaboración de manera voluntaria con la investigación, no sin antes hacer de su conocimiento que la información proporcionada será manejada con total confidencialidad.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

#### **Técnica:**

La técnica a emplearse es la encuesta, Supo (2012) en donde se intenta comprender el criterio de una agrupación de personas referidos a una muestra o población es cuantitativa y necesita una herramienta para obtener respuesta del encuestado.

### **Instrumento:**

El instrumento a emplearse a fin de recabar la información se tomó al cuestionario, que dentro de su estructura fue adaptada a las variables en estudio siendo la motivación y la productividad. Para la motivación la encuesta elaborada por Salcedo, (2021) y para la productividad a Deza, (2017).

#### Cuestionario de la motivación

Procedencia : Perú  
Autores : Salcedo (2021)  
Administración : De modo individual.  
Duración : 25 a 30 min.  
Aplicación : Enfermeras.  
Objetivo : establecer el nivel de motivación.  
Año : fue aplicada en Perú, 2021.  
Dimensiones : satisfacción de expectativas, necesidades sociales del clima laboral, capacitación para el desarrollo y comunicación del desempeño.  
Consta de 17 ítems cualificados así: nunca (1), muy pocas veces (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). En función a datos normativos: alto, medio y bajo.

#### Cuestionario de productividad.

Procedencia : Perú  
Autores : Deza (2017)  
Administración : De modo individual.  
Duración : 25 a 30 min.  
Aplicación : Trabajadores.  
Objetivo : establecer el nivel de productividad.  
Año : Se aplicó en el Perú, 2017.  
Dimensiones : eficiencia, eficacia y efectividad.  
Consta de 20 ítems cualificados así: nunca (1), a veces (2) y siempre (3). En razón a datos normativos: bajo, media y alta.

**Validez:**

Para la validación de los instrumentos recurrimos al juicio de expertos, con los cuales se tiene la pretensión de ser aceptados por los expertos a través de la determinación de su aceptabilidad, eso quiere decir que las preguntas formuladas llegaron a ser suficientes de acuerdo a cada variable.

**Confiabilidad:**

Con el objetivo de determinar la confiabilidad de los instrumentos se procederá a realizarla a través de la prueba estadística inferencial desarrollado en el software SPSS mediante el valor de Alpha de Cronbach para ambas variables de estudio.

**3.5 Procedimientos:**

Al principio se procedió a realizar la observación de las actividades que desempeñan los trabajadores de la entidad, para luego realizar una pequeña entrevista referidas a las variables de estudio, donde se pudo corroborar el malestar del personal por la escasa motivación desarrollada en la institución, así como el desconocimiento de manejo de personal de quienes tienen a cargo la gestión de la entidad, por otro lado, se tiene la carencia de estrategias de medición de la productividad, realizando las actividades de manera rutinaria, razones suficientes para definir la problemática y emitir la solicitud de autorización para el desarrollo de la investigación, para luego proceder a elaborar el proyecto y los instrumentos de recolección de los datos con la autorización otorgada por la entidad para encuestar al personal de la entidad, a quienes se les orienta el procedimiento para responder el cuestionario formulado, y reiterando que la información proporcionada será manejada con la debida confidencialidad y anonimato, los datos recolectados permitirán ordenar, procesar y analizar en el estadístico SPSS, información que nos permitirá realizar las conclusiones y recomendaciones a quienes tienen la potestad de gestión de la organización a fin de ponerlas en práctica para elevar el nivel de motivación y la productividad institucional.

### 3.6 Método de análisis de datos:

La información obtenida por medio de llevar a cabo la aplicación de los instrumentos formulados que serán ordenados y tabulados en Excel, llegando a ser trasladada la información al estadístico SPSS, donde al realizar el análisis correspondiente permitirá obtener el valor del Alpha de Cronbach a fin de determinar la confiabilidad del instrumento, por otro lado, realizar la prueba de normalidad y determinar la prueba estadística que permita contrastar la hipótesis del estudio.

### 3.7 Aspectos éticos:

El estudio se ciñe a ciertas consideraciones en éticas dentro del empleo de los datos proporcionados por los encuestados, las que serán manejadas con la respectiva privacidad y confidencialidad, sin llegar a ocasionarles perjuicio o daño a alguno de ellos, cumpliendo el criterio del cuidado de la integridad del individuo, asimismo se alinea al cumplimiento de la normativa deontológica de la universidad, garantizando la calidad de la información, valorando las opiniones de los participantes en la proporción de la información. Asimismo, el estudio tendrá en cuenta en lo prescrito en los articulados 27° al 31° del Código de Ética Profesional del Licenciado en Administración de nuestro país, donde llega a establecerse la reserva profesional y confidencialidad que valida la ejecución de lo actuado.

IV.- RESULTADOS:  
**Estadística descriptiva**

**Tabla 1**

*Matriz de puntuaciones de las variables de estudio.*

Variable / Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad
		Mala	Regular	Buena				
<b>V1 Motivación</b>	<b>de 18 a 90</b>	<b>&lt; 42</b>	<b>de 42 a 66</b>	<b>&gt; 66</b>	<b>41.26</b>	<b>Mala</b>	<b>0.45839</b>	
D1 Satisfacción de expectativas	de 4 a 22	< 10	de 10 a 16	> 16	8.72	Mala	0.43617	1
D2 Necesidades sociales del clima laboral	de 4 a 22	< 10	de 10 a 16	> 16	8.77	Mala	0.43830	2
D3 Capacitación para el desarrollo	de 5 a 26	< 12	de 12 a 19	> 19	11.85	Mala	0.47404	3
D4 Comunicación del desempeño	de 5 a 26	< 12	de 12 a 19	> 19	11.91	Mala	0.47660	4

Variable / Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad
		Baja	Media	Alta				
<b>V2 Productividad</b>	<b>de 20 a 101</b>	<b>&lt; 47</b>	<b>de 47 a 74</b>	<b>&gt; 74</b>	<b>46.04</b>	<b>Baja</b>	<b>0.46043</b>	
D1 Eficiencia	de 7 a 37	< 17	de 17 a 27	> 27	16.23	Baja	0.46383	3
D2 Eficacia	de 6 a 30	< 14	de 14 a 22	> 22	13.72	Baja	0.45745	1
D3 Efectividad	de 7 a 37	< 17	de 17 a 27	> 27	16.09	Baja	0.45957	2

**Interpretación:** en la tabla 1 se proyecta los rangos para cada una de las categorías y sus dimensiones, siendo en la primera variable motivación el valor del rango = 0.45839, así llegando a obtener para la primera variable en su dimensión satisfacción de las expectativas el valor de 0.43617, que de acuerdo al análisis se ubican en el nivel malo, las demás dimensiones llegan a tener el mismo comportamiento, siendo el último la comunicación del desempeño obtiene el valor de 0.47660 ubicado en el nivel malo. A los que se deberá tomar atención acorde a la priorización determinada.

Asimismo, para la segunda variable, la productividad se ubica en el nivel bajo, sucediendo lo mismo con sus dimensiones, siendo para su primera dimensión eficacia el valor del rango de 0.45745, la que se ubica en el nivel bajo, la seguida de la efectividad con un valor de 0.45957, y para la eficiencia con el valor de 0.46383, ambas ubicadas en el nivel malo.

**Tabla 2***Distribución de frecuencias de la variable motivación.*

<b>Motivación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Mala	29	61.7%	61.7%
Regular	14	29.8%	91.5%
Buena	4	8.5%	100.0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100.0%</b>	

**Interpretación:**

De lo evidenciado en la tabla 2, el 61.7% de encuestados ubica a la motivación en la institución en el grado malo, seguida de regular con un 29.8% y un 8.5% considera que es buena.

**Tabla 3***Distribución de frecuencias de la variable productividad.*

<b>Productividad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Baja	32	68.1%	68.1%
Media	8	17.0%	85.1%
Alta	7	14.9%	100.0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100.0%</b>	

**Interpretación:**

De lo evidenciado en la tabla 3, el 68.1% de encuestados ubica a la productividad en la institución en el grado bajo, seguida de media con un 17.0% y un 14.9% considera que es alta.

**Prueba de hipótesis**

Cuando se desea contrastar hipótesis se procede a desarrollar la prueba de normalidad, con la finalidad de determinar si los datos presentan una distribución normal o no normal, de resultar ésta última se procede a usar el coeficiente de correlación de Spearman o Tau-b de Kendall, caso contrario se procederá a utilizar Pearson.

**Tabla 4***Prueba de Normalidad de datos.*

	Shapiro-Wilk			Prueba de realizar
	Estadístico	gl	Sig.	
Motivación	0.691	47	0.000	Rho de Spearman
Eficiencia	0.622	47	0.000	Rho de Spearman
Eficacia	0.655	47	0.000	Rho de Spearman
Efectividad	0.618	47	0.000	Rho de Spearman
Productividad	0.636	47	0.000	Rho de Spearman

**Objetivo general:****i.- Objetivo de la investigación.**

Determinar la relación de la motivación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.

**ii.- Hipótesis estadística.**

H<sub>0</sub>: La motivación no se relaciona con la productividad de los trabajadores.

H<sub>1</sub>: La motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores.

Nivel de significación: el nivel fue de 0.05, por tanto, la confiabilidad fue del 95%.

**iii.- Función de la prueba.**

Se estableció a través de la prueba no paramétrica, correspondiendo a usar Rho de Spearman (ver tabla 4).

**iv.- Regla de decisión.**

Rechazamos H<sub>0</sub> en tanto "*p*" tiene valor inferior al alfa ( $\alpha$ ).

No rechazamos H<sub>0</sub> en tanto "*p*" tiene valor superior al alfa ( $\alpha$ ).

## v.- Cálculo.

**Tabla 5**

*Correlación de la motivación con la productividad.*

<i>Correlaciones</i>			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Productividad	Coefficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla 5 nos muestra que hay relación de la motivación con la productividad.

### **Conclusión.**

Luego de obtener el valor de  $p = 0.000$  resultando ser inferior al  $\alpha = 0.05$ , llegamos a refutar la hipótesis nula, por lo cual manifestamos que la motivación posee relación con la productividad, llegando a aceptar la hipótesis general del estudio.

### **Objetivos específicos:**

#### **i.- Primer objetivo específico.**

Analizar la relación de la motivación y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.

#### **ii.- Hipótesis estadística.**

H<sub>0</sub>: La motivación no se relaciona con la eficiencia de los trabajadores.

H<sub>1</sub>: La motivación se relaciona con la eficiencia de los trabajadores.

Nivel de significación: el nivel fue de 0.05, por tanto, la confiabilidad fue del 95%.

#### **iii.- Función de la prueba.**

Se estableció a través de la prueba no paramétrica, correspondiendo a usar Rho de Spearman (ver tabla 4).

#### **iv.- Regla de decisión.**

Rechazamos H<sub>0</sub> en tanto " $p$ " tiene valor inferior al alfa ( $\alpha$ ).

No rechazamos H<sub>0</sub> en tanto " $p$ " tiene valor superior al alfa ( $\alpha$ )

## v.- Cálculo.

**Tabla 6**

*Correlación de la motivación con la eficiencia.*

		<i>Correlaciones</i>		
			Motivación	Eficiencia
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla 6 nos muestra que hay relación de la motivación con la eficiencia.

## **Conclusión.**

Luego de obtener el valor de  $p = 0.000$  resultando ser inferior al  $\alpha = 0.05$ , llegamos a refutar la primera hipótesis nula, por lo cual manifestamos que la motivación posee relación con la eficiencia, llegando a aceptar la primera hipótesis específica del estudio.

### **i.- Segundo objetivo específico.**

Determinar la relación de la motivación y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.

### **ii.- Hipótesis estadística.**

$H_0$ : La motivación no se relaciona con la eficacia de los trabajadores.

$H_1$ : La motivación se relaciona con la eficacia de los trabajadores.

Nivel de significación: el nivel fue de 0.05, por tanto, la confiabilidad fue del 95%.

### **iii.- Función de la prueba.**

Se estableció a través de la prueba no paramétrica, correspondiendo a usar Rho de Spearman (ver tabla 4).

### **iv.- Regla de decisión.**

Rechazamos  $H_0$  en tanto " $p$ " tiene valor inferior al alfa ( $\alpha$ ).

No rechazamos  $H_0$  en tanto " $p$ " tiene valor superior al alfa ( $\alpha$ ).

## v.- Cálculo.

**Tabla 7**

*Correlación de la motivación con la eficacia.*

<i>Correlaciones</i>			Motivación	Eficacia
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla 7 nos muestra que hay relación de la motivación con la eficacia.

## Conclusión.

Luego de obtener el valor de  $p = 0.000$  resultando ser inferior al  $\alpha = 0.05$ , llegamos a refutar la segunda hipótesis nula, por lo cual manifestamos que la motivación posee relación con la eficacia, llegando a aceptar la segunda hipótesis específica del estudio.

### i.- Tercer objetivo específico.

Analizar la relación de la motivación y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.

### ii.- Hipótesis estadística.

$H_0$ : La motivación no se relaciona con la efectividad de los trabajadores.

$H_1$ : La motivación se relaciona con la efectividad de los trabajadores.

Nivel de significación: el nivel fue de 0.05, por tanto, la confiabilidad fue del 95%.

### iii.- Función de la prueba.

Se estableció a través de la prueba no paramétrica, correspondiendo a usar Rho de Spearman (ver tabla 4).

### iv.- Regla de decisión.

Rechazamos  $H_0$  en tanto " $p$ " tiene valor inferior al alfa ( $\alpha$ ).

No rechazamos  $H_0$  en tanto " $p$ " tiene valor superior al alfa ( $\alpha$ ).

## v.- Cálculo.

**Tabla 8**

*Correlación de la motivación con la efectividad.*

<i>Correlaciones</i>			Motivación	Efectividad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla 8 nos muestra que hay relación de la motivación con la efectividad.

### **Conclusión.**

Luego de obtener el valor de  $p = 0.000$  resultando ser inferior al  $\alpha = 0.05$ , llegamos a refutar la tercera hipótesis específica nula, por lo cual manifestamos que la motivación posee relación con la efectividad, llegando a aceptar la tercera hipótesis específica del estudio.

## V.- DISCUSIÓN

Luego de haber analizado la información recabada y en relación al objetivo general del presente estudio se determinó la existencia de correlación entre la motivación y la productividad, lo que se demuestra al haber hallado del p-valor = 0.000, siendo su relación significativa, luego de haber hallado el valor de Rho de Spearman = 0.802, resultados que llegan a coincidir con lo hallado por Ignacio (2019) quien concluyó que con los resultados obtenidos se determinó que la motivación cuenta con relación positiva ( $p < .00$ ) y a un nivel demasiado moderado ( $r = -0.655$ ) con la productividad en el trabajo del recurso humano administrativo con que cuenta la universidad en estudio. En tanto Rietvelt et al. (2022) llegaron a mostrar que, en lo que respecta a los empleados, aumentó su autonomía y competencia, pero disminuyeron las relaciones interpersonales, la motivación intrínseca y la productividad. a lo que Chiavenato (2017) manifiesta que la motivación es todo lo que llega a impulsar a los individuos a proceder de cierto modo o al menos lleva a una tendencia específica, a un comportamiento específico, mientras que un impulso de actuar puede ser un estímulo externo o el resultado del proceso mental de un individuo (internamente). Y Sladogna (2017) manifiesta que la productividad llega a ser la eficiente utilización de nuestros recursos (mano de obra, capital, tierra, materiales, energía, información al llegar a producir múltiples bienes y servicios), siendo se suma importancia mantener un clima motivador en la organización, las que se verán reflejadas en el nivel de productividad desarrollada por los empleadores colaboradores, orientados al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

En cuanto al primer objetivo específico, analizar la relación de la motivación y la eficiencia de los trabajadores, los resultados nos permitieron determinar el p-valor = 0.000, el cual es menor al valor de significancia, consecuentemente, se infiere la existencia entre la relación motivación y eficiencia, siendo su relación significativa al haber obtenido el valor de Spearman = 0.851, resultados que son apoyados en lo manifestado por Macías y Cobeñas (2021) quienes concluyeron que las principales estrategias utilizadas por los

pasteleros para incrementar la productividad fueron: organización interna del trabajo, eliminar distracciones, mejorar la comunicación internamente, motivar y establecer metas, en cuanto a la producción se refiere que su eficiencia promedio es de alrededor del 90%. En tanto Chiavenato (2014) manifiesta que la eficiencia se refiere al uso correcto de los recursos disponibles con los que cuenta la organización. La eficiencia conlleva al cumplimiento de modo adecuado las funciones que se han asignado en un determinado puesto, resulta entonces pertinente tomar acciones motivacionales con el recurso humano a fin de que el personal asignado al puesto llegue a desarrollar sus funciones con responsabilidad, sintiéndose parte importante la función que cumple.

Conforme al segundo objetivo específico, determinar la relación de la motivación y la eficacia de los trabajadores, el análisis de los resultados, nos permitieron determinar el  $p$ -valor = 0.000, el cual es menor al valor de significancia, lo que quiere decir que hay una relación significativa entre la motivación y la eficacia al haber obtenido el valor de Spearman = 0.836, resultados que se apoya en lo referido por Halanocca et al. (2019) quienes llegaron a determinar que la motivación y la satisfacción laboral llegan a afectar de modo directo en la productividad. La correlación hallada de la motivación y la productividad fue del 16%, llevando a deducir que su implicancia llevó a una débil relación. A lo que Prokopenko (1989) señala que la eficacia debe definirse como el nivel cuando llegan a lograrse las metas y objetivos. Este concepto se basa en un punto de vista sistemático e integral de desarrollarse social y económicamente. Otra de las ventajas que ofrece el mantener motivado al personal de la organización es la eficacia, luego de observar el cumplimiento de las labores asignadas en un determinado puesto, implica también alcanzar los resultados deseados en función a la planificación desarrollada con antelación y su posterior verificación de las mismas.

En cuanto al tercer objetivo específico, analizar la relación de la motivación y la efectividad de los trabajadores, el análisis de los resultados, nos llevaron a determinar el  $p$ -valor = 0.000, el cual es inferior al valor de significancia, lo que

quiere decir que existe relación significativa (Spearman = 0.769) entre la motivación y la efectividad, a lo que Fernández et al. (2021) llegan a concluir que la carencia de aplicar estrategias que motiven y conducen al desarrollo de un clima organizacional desfavorable, principalmente insatisfacción con el trabajo, en este sentido, se recomienda implementar caminos estratégicos, basados en incentivos que ayuden a incrementar la productividad y alcanzar las metas organizacionales. Ante ello Juez (1995) refiere que la efectividad es lograr las metas establecidas en estados normales. Cuenta con la posibilidad de expresarse como la interrelación de aquellos efectos alcanzados en la situación real y las metas esperadas. Asimismo, los resultados esperados de la aplicación de los conocimientos, habilidades y destrezas del personal de la organización es la efectividad, es decir, contar con la capacidad de alcanzar lo deseado inicialmente.

## VI.- CONCLUSIONES

- 1.- Se estableció que la motivación presenta una relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de Marcará, debido a que, el valor de Spearman obtenido demuestra la relación considerable entre las dos variables, permitiendo afirmar que a una elevada motivación se traducirá en contar con una mayor productividad en la entidad.
- 2.- Se determinó que la motivación cuenta con relación con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Marcará, lo manifestado tiene sustento en el valor de Spearman hallado, la misma demuestra la relación considerable que tienen la variable con la primera dimensión de la productividad, lo que nos lleva a afirmar que a una elevada motivación se traducirá en una mayor eficiencia en la entidad.
- 3.- Se llegó a determinar que la motivación cuenta con relación con la eficacia en la Municipalidad Distrital de Marcará, sustentada en el valor de Spearman encontrado, la misma demuestra la relación considerable que tienen la variable con la segunda dimensión de la productividad, llevándonos a afirmar que a una alta motivación se reflejará en una mayor eficacia en la entidad.
- 4.- Se logró establecer que existe una relación entre la motivación con la efectividad en la Municipalidad Distrital de Marcará, apoyada en el valor de Spearman encontrado, la misma demuestra una relación considerable que tienen la variable con la tercera dimensión de la productividad, lo que nos lleva a afirmar que a una alta motivación se reflejará en una mayor efectividad en la organización.

## VII.- RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda desarrollar un programa de motivación en todos los niveles jerárquicos de la organización, contando para ello con recursos limitados, capacitación, clima laboral favorable, acompañamiento en el desempeño de sus funciones y demás actividades que requiera su intervención.
- 2.- Se recomienda incorporar recurso humano con conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas en los diferentes puestos de la organización con el objetivo de lograr metas propuestas.
- 3.- Se sugiere capacitar al recurso humano en temas de gestión pública en las diversas áreas para que permita orientar sus acciones hacia la obtención de metas de la entidad.
- 4.- Se recomienda realizar una supervisión y acompañamiento de las acciones del personal que permita evaluar la efectividad de las acciones planificadas orientadas a lograr los objetivos establecidos.

## REFERENCIAS

- Alva, Z., & Juárez, M. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014.*
- Arias, G., & Heredia, E. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (Tercera). Trillas.
- Bain, R. (2003). *La productividad* (Segunda). McGraw Hill.
- Campos, L., Campos, F., Rodríguez, M., Campos, J., Ortiz, J., & Benevento, S. (2016). Guía Sindical sobre Negociación Colectiva y Productividad. *Documento de Trabajo Interno de La OIT Para Discusión.*
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias.* Universidad del Pacífico.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Octava). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (Décima). McGraw Hill Educación.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe. *Naciones Unidas.*
- Concytec. (2018). Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. In *El Peruano.*
- Fernández-García, R. Y., & Antonio-Pirona, J. (2021). La motivación como estrategia para la optimización del desempeño laboral en las empresas del Estado. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5). <https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.31>
- Gestión. (2020). *¿Cuántas horas por semana trabajan los CEO en el Perú y qué tan productivos son?*
- Gestión. (2021). *Productividad en América Latina se sitúa en el 2021 por debajo de la media global.*
- Gestión. (2022). *Tres obstáculos ocultos de salud mental que amenazan la productividad.*

- Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). La motivación y satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de servicios de Salud. *Business*, 53.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera). Mc Graw Hill Education.
- Ignacio Santa Cruz, D. E. (2019). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Juez, P. (1995). Sanitario". II Encuentro de Economía Pública. *Universidad de Salamanca*.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación* (Octava). McGraw-Hill Interamericana.
- Macias-Zambrano, E., & Cobeña-Andrade, X. (2021). Estrategias para el mejoramiento de la productividad de las microempresas relacionadas a la elaboración de pasteles. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6). <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.820>
- Mosley, D., Megginson, L., & Pietri, P. (2005). *Supervisión: La práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*. Grupo GEO Impresores.
- Narea Morales, V., Bohórquez Apolinario, M. D. C., Castro Castro, M. M., & Macías Guevara, K. B. (2020). Complicaciones maternas y perinatales asociadas a la ruptura prematura de membrana, pacientes mayo–diciembre 2019. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(35). <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss35.2020pp108-116>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Productividad*.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad* (Primera). Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Decimotercera). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Decimoséptima). Pearson.
- Sánchez-Valdés, A., Nava-Rogel, R. M., & Delgado-Cruz, A. (2021). Motivaciones de empresas turísticas para certificarse en calidad. Evidencia empírica en el

Estado de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93).  
<https://doi.org/10.52080/rvg93.24>

Sladogna, M. (2017). *Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. .

Supo, J. (2012). *Seminario de Investigación Científica*. (Primera). Bioestadístico.

Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*.

ANEXOS

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Técnica
¿Cuál es la relación de la motivación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022?	Determinar la relación de la motivación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.	Existe relación de la motivación con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.	Encuesta
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Instrumentos
	Analizar la relación de la motivación y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.	Existe relación de la motivación y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.	
	Determinar la relación de la motivación y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.	Existe relación de la motivación y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.	
	Analizar la relación de la motivación y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.	Existe relación de la motivación y la efectividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022.	
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
No experimental, descriptivo correlacional	Población	Variables	Dimensiones
	Se encuentra conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, ascendente a 47 trabajadores.	Motivación	Satisfacción de expectativas Necesidades sociales del clima laboral Capacitación para el desarrollo

Comunicación del desempeño

**Muestra**

---

Se tomó una muestra por  
conveniencia, trabajando con  
toda la población

Productividad

Eficiencia

Eficacia

Efectividad

---

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	La motivación son procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta. Robbins y Coulter (2018)	La variable llegó a operacionalizarse por medio de sus dimensiones, para lo cual se formuló sus indicadores permitiendo desarrollar el instrumento para medirlas, en función a la escala de Likert.	Satisfacción de expectativas	Beneficios económicos	Ordinal
				Motivación en el trabajo	
				Capacidades profesionales	
			Necesidades sociales del clima laboral	Esfuerzo y dedicación	
				Beneficios sociales	
				Beneficios de salud	
				Seguro y estabilidad en el trabajo	
				Cambio de empleo	
				Oportunidades de crecimiento económico y profesional	
			Capacitación para el desarrollo	Cumplimiento de expectativas	
				Ánimo y energía	
				Evolución de conocimientos	
				Conciliar responsabilidades personales con laborales	
				Flexibilidad para adaptarse	
			Comunicación del desempeño	Aportes valorados	
Comunicación en grupo					
Relación con compañeros					
			Crecimiento económico y profesional		

Productividad	<p>La productividad llega a ser el eficiente uso de los recursos (mano de obra, capital, tierra, materiales, energía, información al llegar a producir múltiples bienes y servicios). Sladogna (2017)</p>	<p>Se operacionalizó a través de sus dimensiones, extrayendo indicadores las que permitieron elaborar un cuestionario como instrumento y llegar a medirla acorde a la escala de Likert.</p>	Eficiencia	Porcentaje de adecuada utilización de los recursos	Ordinal
			Eficacia	Porcentaje logrado en atributos del servicio	
			Efectividad	Porcentaje alcanzado en el impacto de los resultados	

# ENCUESTA

Estamos desarrollando una investigación que cuenta con el objetivo de determinar la relación de la motivación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022 ; lo que nos lleva a recurrir a usted a fin de solicitar su colaboración respondiendo las siguientes interrogantes.

**PARTE I**

Consta de algunas preguntas respecto a Ud., marque con un aspa (X) en los recuadros que considere correcta su respuesta.

1 Sexo	Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>
2 Nivel de instrucción:			Superior no universitaria	<input type="checkbox"/>
Secundaria incompleta		<input type="checkbox"/>	Superior universitaria	<input type="checkbox"/>
Secundaria completa		<input type="checkbox"/>		

**PARTE II**

A continuación, marque la alternativa que se ajuste a su opinión.

1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni en desacuerdo ni en acuerdo, 4: De acuerdo, 5: Completamente de acuerdo.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
	<b>DIMENSIÓN SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS</b>					
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.					
2	Recibo motivación o estímulo en mi trabajo.					
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo.					
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.					
	<b>DIMENSIÓN NECESIDADES SOCIALES DEL CLIMA LABORAL</b>					
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.					
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Me gustaría cambiar de empleo.					
	<b>DIMENSIÓN CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO</b>					
9	Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.					
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.					
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.					
	<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>					
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes.					
15	Mis aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por mi superior.					
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.					
17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en el cumplimiento de mis funciones.					
18	El trabajo que desempeño me ha permitido tener crecimiento económico y profesional.					

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
	<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>					
1	Se logra alcanzar las metas propuestas en el menor tiempo posible.					
2	Llego a compartir mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.					
3	Empleo adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo.					
4	El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios.					
5	Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño.					
6	Considera que tiene clara sus responsabilidades individuales.					
7	Le agrada participar en actividades de grupo.					
	<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>					
8	Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad.					
9	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades.					
10	Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al usuario.					
11	Toma en cuenta las quejas de los usuarios a fin de mejorar su servicio.					
12	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.					
13	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio en su unidad.					
	<b>DIMENSIÓN EFECTIVIDAD</b>					
14	Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa.					
15	Considera que la entidad debe darle prioridad a los recursos humanos.					
16	Se siente productivo cuando realiza sus funciones.					
17	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
18	Como integrante del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la entidad.					
19	Estima que el volumen de producción actual podría cubrir mayores necesidades.					
20	Considera que los servicios prestados tiene impacto esperado en la productividad de la entidad.					

## Validación según Juicio de Expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

**“Mejora de la motivación y su relación con la productividad de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
	<b>Satisfacción de expectativas</b>						
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.	X		X		X	
2	Recibo motivación o estímulo en mi trabajo.	X		X		X	
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo.	X		X		X	
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.						
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Necesidades sociales del clima laboral</b>						
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.	X		X		X	
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.	X		X		X	
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.	X		X		X	
8	Me gustaría cambiar de empleo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Capacitación para el desarrollo</b>						
9	Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.	X		X		X	
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.	X		X		X	
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X	
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.	X		X		X	
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Comunicación del desempeño</b>						
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes.	X		X		X	
15	Mis aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por mi superior.	X		X		X	
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.	X		X		X	

17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X	
18	El trabajo que desempeño me ha permitido tener crecimiento económico y profesional.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Eficiencia</b>							
20	Se logra alcanzar las metas propuestas en el menor tiempo posible.	X		X		X	
21	Llego a compartir mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	X		X		X	
22	Empleo adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo.	X		X		X	
23	El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios.	X		X		X	
24	Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño.	X		X		X	
25	Considera que tiene clara sus responsabilidades individuales.	X		X		X	
26	Le agrada participar en actividades de grupo.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Eficacia</b>							
27	Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad.	X		X		X	
28	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades.	X		X		X	
29	Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al usuario.	X		X		X	
30	Toma en cuenta las quejas de los usuarios a fin de mejorar su servicio.	X		X		X	
31	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	X		X		X	
32	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio en su unidad.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 7</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Efectividad</b>							
33	Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa.	X		X		X	
34	Considera que la entidad debe otorgar prioridad a los recursos humanos.	X		X		X	
35	Se siente productivo cuando realiza sus funciones.	X		X		X	
36	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	X		X		X	

37	Como integrante del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la entidad.	X		X		X	
38	Estima que el volumen de producción actual podría coberturar mayores necesidades.	X		X		X	
39	Considera que los servicios prestados tienen impacto esperado en la productividad de la entidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gonzalez Lucero Anddy David      DNI: 31677361

Especialidad del validador: Administrador.

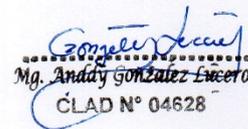
Centro Laboral: Empresa G&L – UNASAM.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

  
 Mg. Anddy Gonzalez Lucero  
 CLAD N° 04628

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
"Mejora de la motivación y su relación con la productividad de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
	<b>Satisfacción de expectativas</b>						
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.	X		X		X	
2	Recibo motivación o estímulo en mi trabajo.	X		X		X	
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo.	X		X		X	
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.						
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Necesidades sociales del clima laboral</b>						
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.	X		X		X	
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.	X		X		X	
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.	X		X		X	
8	Me gustaría cambiar de empleo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Capacitación para el desarrollo</b>						
9	Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.	X		X		X	
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.	X		X		X	
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X	
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.	X		X		X	
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Comunicación del desempeño</b>						
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes.	X		X		X	
15	Mis aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por mi superior.	X		X		X	
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.	X		X		X	

17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X	
18	El trabajo que desempeño me ha permitido tener crecimiento económico y profesional.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Eficiencia</b>							
20	Se logra alcanzar las metas propuestas en el menor tiempo posible.	X		X		X	
21	Llego a compartir mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	X		X		X	
22	Empleo adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo.	X		X		X	
23	El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios.	X		X		X	
24	Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño.	X		X		X	
25	Considera que tiene clara sus responsabilidades individuales.	X		X		X	
26	Le agrada participar en actividades de grupo.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Eficacia</b>							
27	Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad.	X		X		X	
28	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades.	X		X		X	
29	Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al usuario.	X		X		X	
30	Toma en cuenta las quejas de los usuarios a fin de mejorar su servicio.	X		X		X	
31	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	X		X		X	
32	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio en su unidad.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 7</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Efectividad</b>							
33	Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa.	X		X		X	
34	Considera que la entidad debe otorgar prioridad a los recursos humanos.	X		X		X	
35	Se siente productivo cuando realiza sus funciones.	X		X		X	
36	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	X		X		X	

37	Como integrante del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la entidad.	X		X		X	
38	Estima que el volumen de producción actual podría coberturar mayores necesidades.	X		X		X	
39	Considera que los servicios prestados tienen impacto esperado en la productividad de la entidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger      DNI: 41699815

Especialidad del validador: Administrador.

Centro Laboral: Universidad Cesar Vallejo – UGEL Caraz.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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




  
 Mag. Yuri Roger Osorio Espinoza
   
 CI AD N° 04141

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
"Mejora de la motivación y su relación con la productividad de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
	<b>Satisfacción de expectativas</b>						
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.	X		X		X	
2	Recibo motivación o estímulo en mi trabajo.	X		X		X	
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo.	X		X		X	
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.						
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Necesidades sociales del clima laboral</b>						
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.	X		X		X	
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.	X		X		X	
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.	X		X		X	
8	Me gustaría cambiar de empleo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Capacitación para el desarrollo</b>						
9	Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.	X		X		X	
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.	X		X		X	
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X	
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.	X		X		X	
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Comunicación del desempeño</b>						
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes.	X		X		X	
15	Mis aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por mi superior.	X		X		X	
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.	X		X		X	

17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X	
18	El trabajo que desempeño me ha permitido tener crecimiento económico y profesional.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Eficiencia</b>							
20	Se logra alcanzar las metas propuestas en el menor tiempo posible.	X		X		X	
21	Llego a compartir mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	X		X		X	
22	Empleo adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo.	X		X		X	
23	El personal mantiene una actitud positiva ante los cambios.	X		X		X	
24	Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño.	X		X		X	
25	Considera que tiene clara sus responsabilidades individuales.	X		X		X	
26	Le agrada participar en actividades de grupo.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Eficacia</b>							
27	Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad.	X		X		X	
28	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades.	X		X		X	
29	Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al usuario.	X		X		X	
30	Toma en cuenta las quejas de los usuarios a fin de mejorar su servicio.	X		X		X	
31	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	X		X		X	
32	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio en su unidad.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 7</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Efectividad</b>							
33	Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa.	X		X		X	
34	Considera que la entidad debe otorgar prioridad a los recursos humanos.	X		X		X	
35	Se siente productivo cuando realiza sus funciones.	X		X		X	
36	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	X		X		X	

37	Como integrante del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la entidad.	X		X		X	
38	Estima que el volumen de producción actual podría coberturar mayores necesidades.	X		X		X	
39	Considera que los servicios prestados tienen impacto esperado en la productividad de la entidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gonzalez Lucero Juan Roosevelt    DNI: 31666798

Especialidad del validador: Administrador.

Centro Laboral: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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



Mag. Juan Roosevelt Gonzalez Lucero  
CLAD REGUC. 14374  
DNI: 31666798

-----  
**Firma del Experto Informante.**



Universidad  
César Vallejo



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

HUARAZ, 18 de mayo de 2022

Señor

**CARLOS SANCHEZ MENDOZA**  
**ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ**

**Asunto:** Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial HUARAZ y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el (la) Bach. YENER ALEXANDER LEANDRO BERNUY y la Bach. ESTHER VEGA QUIROZ, con DNI N°76583122 y DNI N°71798763 respectivamente, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "MEJORA DE LA MOTIVACIÓN Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ, CARHUAZ, 2022.", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

**Dra. Yvette Cecilia Plasencia Marín**  
**Coordinadora Nacional Titulación**  
**PE Administración**

cc: Archivo PTUN.

[www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ – UNIDAD DE TALENTO  
HUMANO

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

**CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA  
EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN**

Marcará, 10 de Junio del 2022

**SEÑOR(A):**

**DRA. YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS**

Coordinadora Nacional Titulación PE Administración – Universidad Cesar Vallejo

**ATENCIÓN:**

**YENER ALEXANDER LEANDRO BERNUY**

Bachiller de la Escuela Profesional de Administración

**ESTHER VEGA QUIROZ**

Bachiller de la Escuela Profesional de Administración

**ASUNTO : ACEPTACION PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN**

Es muy grato dirigirme a Usted a nombre de la Municipalidad Distrital de Marcará y mediante la presente, manifestarle que mediante Expediente Administrativo N° 1478; donde nos solicita autorización a fin de que el Bach. **YENER ALEXANDER LEANDRO BERNUY** con DNI N° 76583122 y la Bach. **ESTHER VEGA QUIROZ** con DNI N° 71798763 del programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración; puedan ejecutar su investigación titulada: *"MEJORA DE LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ, CARHUAZ, 2022"*; es así que, **se da por aceptado para realizar su investigación en la Municipalidad Distrital de Marcará**, brindándose así las facilidades necesarias.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCARÁ  
  
Sol Alexandra Parazona Vasquez  
UNIDAD DE TALENTO HUMANO  
DNI N° 70114386

Municipalidad Distrital de  
**MARCARÁ**

## Mejora de la motivación y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022

Estamos realizando un estudio respecto a la Mejora de la motivación y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcará. Marque la alternativa que crea conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Las respuestas serán anónimas. Gracias.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

\*Obligatorio

Sexo \*

- Mujer
- Hombre

Nivel de Instrucción \*

<https://forms.gle/HAnU9AnnqnEqy1dX6>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Mejora de la motivación y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcará, Carhuaz, 2022", cuyos autores son VEGA QUIROZ ESTHER, LEANDRO BERNUY YENER ALEXANDER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 12 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO <b>DNI:</b> 07926119 <b>ORCID</b> 0000-0003-4798-3991	Firmado digitalmente por: HINFANTE el 15-07-2022 22:39:10

Código documento Trilce: TRI - 0338667