



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La motivación y productividad laboral en una municipalidad
distrital de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramon Moreno, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-9728-6951)

ASESORA:

Dra. Flores Ledesma, Katia Ninosca (orcid.org/0000-0002-9088-5820)

CO-ASESORA:

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Agradecimiento

A Dios todopoderoso “El Shaddai” fuente de mi vida por haberme dado la vida acompañándome a lo largo de mi carrera profesional. Por ser mi luz en mi camino y por darme la sabiduría, fortaleza para alcanzar mis objetivos.

Dedicatoria

A mis padres “Juan Pedro Ramón Huamán y Ruth Delfina Moreno Cárdenas “quienes, mediante el don de la vida, su amor y su trabajo, me han apoyado todos los días de mi vida con la guía de Dios enseñándome valores y perseverancia. Los que me motivaron de principio a fin para la elaboración y culminación de la presente tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipos de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de los datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
4.1. Análisis descriptivo	17
4.2. Análisis inferencial	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias de motivación y sus dimensiones	17
Tabla 2	Distribución de frecuencia de productividad laboral y sus dimensiones	18
Tabla 3	Análisis de normalidad de variables con Kolmogorov Smirnos	19
Tabla 4	Correlación de motivación y productividad laboral con Spearman	20
Tabla 5	Correlación de motivación y eficiencia laboral con Spearman	21
Tabla 6	Correlación de motivación y eficacia laboral con Spearman	22
Tabla 7	Correlación de motivación y efectividad laboral con Spearman	22

Índice de figuras

Figura 1 Comparativo de frecuencias para motivación y sus dimensiones	17
Figura 2 Comparativo de frecuencias para productividad laboral y sus dimensiones	18

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre la motivación y la productividad laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Lima, por tan razón se desarrolló una investigación de tipo básica, correlacional, cuantitativo, y diseño no experimental transversal; la población estuvo conformada por los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima, y la muestra por 69 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios construidos por el investigador, el primero que mide la motivación, que estuvo estructurada en dos dimensiones y 12 ítems; y el segundo, que mide productividad laboral que estuvo estructurada en cuatro dimensiones y 12 ítems; a fin de obtener la validez de contenido de los dos cuestionarios estos fueron sometidos al juicio de tres expertos quienes opinaron favorablemente su aplicabilidad; en cuanto a la confiabilidad de los mismos esta fue determinada mediante el análisis de fiabilidad del Alpha de Cronbach, obteniendo una alta confiabilidad. Los resultados fueron obtenidos mediante el estadígrafo de Rho de Spearman y estos confirmaron la hipótesis de investigación, determinándose que existe correlación positiva y alta entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad de Lima.

Palabras clave: motivación, productividad laboral, correlación.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the connections between motivation and labor productivity in collaborators of a district municipality of Lima, for this reason a basic, correlational, quantitative investigation was deduced, and a cross-sectional non-experimental design; The population was made up of the collaborators of a district municipality of Lima, and the sample was made up of 69 workers, to whom two questionnaires built by the researcher were applied, the first one that measures motivation, which was structured in two dimensions and 12 items; and the second, which measures labor productivity that was structured in four dimensions and 12 articles; In order to obtain the content validity of the two questionnaires, they were submitted to the judgment of three experts who gave a favorable opinion of their applicability; Regarding their reliability, this was determined through the reliability analysis of Cronbach's Alpha, obtaining a high reliability. The results were obtained using Spearman's Rho statistic and they confirmed the research hypothesis, determining that there is a positive and high correlation between motivation and labor productivity of the employees of a municipality in Lima.

Keywords: motivation, labor productivity, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado la mejora de la productividad de los trabajadores se ha vuelto de vital importancia pues es una forma de garantizar el éxito de los procesos, las empresas han adoptado una serie de estrategias para mejorar la productividad, pero en el camino también se ha prestado especial consideración a las que incide en el desempeño de los trabajadores. (Al-Abbadi y Agyekum, 2022). Se han desarrollado múltiples investigaciones que han tratado de identificar las claves del éxito del rendimiento laboral a nivel individual, grupal y organizacional, habiendo encontrado diversas explicaciones que van desde las asociadas al propio trabajador hasta las que tienen relación con temas organizacionales (Lohela y otros, 2022); en entornos especiales como los acontecidos en Indonesia con el tema de la pandemia del COVID-19 también se ha encontrado que el desempeño de los trabajadores depende de factores múltiples que están relacionados con el propio empleado, con la empresa o con la propia organización empresarial (Yosephina y Ambardi, 2022).

Se ha argumentado que los directivos de las empresas deben ser proactivos y flexibles en un mercado altamente competitivo, adaptarse al cambio es necesario y en ese camino atender las necesidades del capital humano, teniendo en cuenta que es el principal activo de la empresa, por lo que es importante tener presente los indicadores de motivación de los trabajadores (Andriani y otros, 2018). Es muy usual que al capital humano se le mida a través de indicadores de desempeño laboral o productividad, que solo mide los resultados que alcanzan con los recursos empleados, el análisis es superficial y no reflejan aspectos propios del trabajador, no incorporan indicadores que valoren las habilidades, capacidades y actitudes de cada trabajador, lo cual incide en el desempeño de los trabajadores (Álvarez y otros, 2018)

Zuta y otros, (2018) han observado que las empresas peruanas vienen dando mayor importancia a sus trabajadores, habiendo desarrollado estrategias que han fomentado entornos de trabajo amigables que han motivado un mejor rendimiento laboral, teniendo presente que no solo cuenta el salario económico, sino también se debe contemplar aspectos como seguridad laboral, respaldo,

reconocimientos entre otros. Existen diferentes investigaciones en el ámbito nacional que evidencian que en cuanto los colaboradores se encuentran más motivados estos han reflejado un buen ánimo en el desempeño de sus funciones y por ende en una mayor productividad, mejor calidad, un mejor clima laboral y otros aspectos propios de los trabajadores (Silva y otros, 2018).

En el ámbito de la municipalidad distrital de estudio, se ha evidenciado que si bien es cierto existe una planificación en cuanto a los objetivos institucionales de promover el desarrollo local y atención de las necesidades de los vecinos, se refleja que el desempeño individual y colectivo no ha sido de lo mejor, salvo algunas excepciones. Se ha conocido que se considera al talento humano como el principal activo de la municipalidad, encargada de ejecutar los procesos que encaminan al cumplimiento de los objetivos, sin embargo se han presentado factores que han impedido un buen desempeño, los cuales deben ser identificados y atendidos, se da el caso que en la institución se ha presentado cierto descontento ante los contratos de trabajo, las escalas jerárquicas, la postergación en las líneas de carrera, el poco respaldo, la falta de seguridad e incertidumbre lo que ha generado desmotivación en el personal.

De lo anteriormente mencionado, se desprende que es necesario que la institución tome ciertas decisiones a fin de que se mejore el desempeño de los colaboradores y de la propia municipalidad, en tal sentido el problema general quedó definido ¿Cómo se relaciona la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?; siendo los problemas específicos, ¿Cómo se relaciona la motivación con la eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?; y, ¿Cómo se relaciona la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?;

La justificación de una investigación es la exposición de las razones o motivos que se tienen para desarrollarla (Arias, 2020). Se justifica en lo teórico debido a que los resultados obtenidos podrán ampliar las fronteras del conocimiento que se tiene sobre las variables de estudio, sobre todo cuando se comprende mejor

su comportamiento y características en un entorno particular como es la gestión pública en una institución como es una municipalidad distrital; en cuanto a la justificación metodológica se menciona que el investigador utilizará dos instrumentos de elaboración propia, debidamente validados y con la confiabilidad adecuada que podrán ser utilizados en futuras investigaciones similares; en tanto que se justifica en lo práctico, en razón de que los resultados permitirán identificar las características y comportamiento tanto de la motivación de los trabajadores como su desempeño laboral con fines de tomarlos como insumos para la toma de decisiones con fines de mejorarlos .

Siguiendo con la coherencia en la investigación, el objetivo general se formula como, determinar cómo se relaciona la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital limeña, 2022; y en cuanto a los objetivos específicos estos quedan definidos, establecer cómo se relaciona la motivación con la eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital limeña, 2022; establecer cómo se relaciona la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital limeña, 2022; y, establecer cómo se relaciona la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital limeña, 2022.

En cuanto a la hipótesis general de investigación, esta queda definida como, existe relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022; y en cuanto a las hipótesis específicas estas quedan definidas, existe relación de la motivación con la eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022; existe relación de la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022; y, existe relación de la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes nacionales que dan soporte a las variables de estudio, se ha tenido presente a los investigadores mencionados a continuación: Carmona (2021) consideró el objetivo de establecer la correlación existente entre la motivación y el desempeño laboral, teniendo como ámbito de estudio una municipalidad distrital; los resultados obtenidos demuestran que existe correlación positiva y moderada (0.601) y significativa (0.004) entre motivación y desempeño laboral; por otro lado, el mismo estudio identifica que la motivación de los colaboradores es baja (38%), y regular (33%); en la misma línea, Ignacio (2020) planteó el objetivo de establecer la correlación entre la motivación y la productividad laboral, teniendo como ámbito de estudio la Universidad San Pedro de Chimbote; los resultados obtenidos demostraron que existe correlación positiva media alta (0.655) entre la motivación y la productividad laboral, con una significancia de 0.000. En el mismo sentido, Salazar (2019) tuvo el objetivo de establecer la asociatividad que existe entre el nivel de motivación y la productividad laboral, teniendo como ámbito de estudio a los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, los resultados hallados demuestran que existe correlación positiva y alta (0.668) con significancia de 0.000, entre el nivel de motivación y la productividad laboral.

Autores como Burga y Wiese (2018) propusieron el objetivo de establecer la correlación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en una empresa agroindustrial, los resultados obtenidos demuestran que existe correlación positiva moderada (0.604) significativa (0.010) entre la motivación y el desempeño laboral; asimismo, se mostró una correlación positiva moderada (0.557) entre incentivos y desempeño laboral; correlación moderada (0.510) entre salario y desempeño laboral; correlación positiva y moderada entre capacitaciones y desempeño laboral (0.645); correlación positiva moderada entre ambiente laboral y desempeño laboral (0.554) y correlación positiva moderada (0.604) entre relaciones interpersonales y desempeño laboral; también Huallpamaita (2018) tuvo como objetivo determinar la correlación de la motivación y la productividad laboral, teniendo como ámbito de estudio la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro; los resultados obtenidos demostraron que el 73.3% de los colaboradores perciben que

se encuentran entre mediana y altamente motivados; en cuanto al desempeño laboral hay un 30.3% que considera que su desempeño no es bueno; y un 10% que considera tiene muy buen desempeño laboral; por otro lado, en cuanto a la productividad laboral, el 26.7% considera que es deficiente, y 73.3% considera que su productividad se sitúa entre regular y muy buena; de la prueba de Spearman se verifica que la motivación y el desempeño laboral tienen correlación positiva alta (0.782) con significancia de 0.000; asimismo, se determinó que existe correlación positiva alta (0.731) entre motivación extrínseca y productividad laboral.

Respecto a los antecedentes internacionales se mencionan a los autores Bayser (2022) quien tuvo el objetivo de describir la asociatividad entre la motivación y el desempeño laboral, de una entidad pública en la ciudad de Buenos Aires, Argentina; los resultados que se han obtenido demostraron que el 65.6% de los encuestados consideran que tienen una baja motivación, el 34.4% consideran que su motivación es media, y que no hay personal con motivación alta; asimismo, en cuanto al desempeño laboral, el 98.4% considera que su desempeño es medio, y un 1.6% que su desempeño es malo; del análisis inferencial se verifica que la motivación laboral y las dimensiones de desempeño laboral tienen correlación positiva estadísticamente significativa, afirmándose que a mayor motivación mayor desempeño; también, Bohórquez y otros, (2020) plantearon el **objetivo** de analizar la motivación y el desempeño laboral, teniendo como ámbito de estudio la municipalidad del cantón Salinas en Ecuador, los **resultados** obtenidos demostraron que el 45.22% de los encuestados se encuentran adecuadamente motivados en cuanto a los fisiológico, en cuanto a la motivación por necesidades de poder el 52.23% considera adecuada; por otro lado, el 57.32% de los trabajadores indica contribuyen al desarrollo de las actividades; el 50.32% considera que tienen las competencias necesarias, el 50.32% consideran ser eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus actividades; los investigadores señalan que la motivación es factor clave en el desempeño laboral.

En el mismo sentido, Rodríguez y otros, (2020) propusieron el objetivo de establecer la relación entre la motivación y la productividad laboral, teniendo como ámbito de estudio una empresa en Saltillo, Coahuila, México, los resultados determinaron una correlación positiva muy alta entre la motivación del colaborador

con el desempeño laboral (0.958); adicionalmente, Nivelá (2019) propuso el objetivo de establecer la correlación de la motivación con los niveles de productividad laboral, teniendo como ámbito de estudio a los agricultores de la Provincia de Los Ríos en Ecuador, los resultados demostraron que a un nivel de confianza del 95% se estableció que la motivación tiene relación significativa con la productividad laboral. ($\alpha=0.042$); asimismo, quedó establecido la relación entre el nivel de motivación con la productividad laboral ($\alpha=0.000$); asimismo, quedó demostrado que los incentivos económicos y morales tienen relación directa y significativa con la productividad laboral ($\alpha =0.003$); y también; Burgos (2018) dispuso el objetivo de establecer la correlación entre la motivación y el rendimiento laboral en algunas instituciones colombianas del sector salud; los resultados hallados demostraron que existe correlación positiva media (0.498) con significativa de 0.000 entre la motivación y el desempeño laboral.

En cuanto a los autores que dan soporte conceptual a las variables se menciona a Locke (1969) quien argumentaba que la motivación dependía del establecimiento de metas, y que trabajar en función al cumplimiento de esta meta es fundamental en la motivación de un trabajador; asimismo Alderfer (1972) fundamentaba su teoría basada en la teoría de las necesidades de Maslow, refería y clasificaba tres tipos de motivaciones básicas; las motivaciones de existencia, que comparadas con Maslow eran las fisiológicas y de seguridad; la motivación de relación, que tenían que ver con la interacción social; y, la motivación de crecimiento, concentrada en el desarrollo y crecimiento de la persona.

La mayoría de las teorías refieren que la motivación es toda aquella influencia que se ejerce sobre una persona con la finalidad mantener o modificar un comportamiento y que actúe según un objetivo (Ouma, 2018), asimismo Alase y Akimbo (2021) señalan que la motivación es un impulsor que contribuye al cumplimiento de metas y objetivos de una organización, también lo expresan como la capacidad del individuo para tomar acciones en el tiempo conducentes a alcanzar objetivos bajo estímulos específicos; o el impulso conducente a elegir una alternativa entre varias posibles (Zuta y otros., 2018); también, Hemakumara (2020) refiere que la motivación es un factor que impulsa a una persona a efectuar esfuerzos para alcanzar objetivos específicos; asimismo, la motivación es un factor

determinante para mostrar niveles de entusiasmo caracterizados por patrones de conducta que dependen de las necesidades o deseos de la propia persona. Del mismo modo Bamgbose y Olusola (2017) la motivación es un proceso por el cual los elementos impulsores internos de la persona se dirigen hacia objetivos definidos, impulsan o modulan internamente el comportamiento, manteniendo, incrementando o disminuyendo la energía o el entusiasmo con que la persona asume una actividad determinada; en la misma línea Zuta y otros (2018) mencionan que la motivación la constituye todo factor capaz de provocar, sostener o dirigir un comportamiento hacia el cumplimiento de un objetivo; adiciona que la motivación se ha convertido en un factor de suma importancia en la administración actual del recurso humano dentro de una organización.

En el mismo sentido, Peña y Villon (2018) mencionan que la motivación es inherente a la conducta humana la que es causada por factores internos y externos en la que las necesidades y los deseos incentivan a la persona a realizar actividades conducentes a alcanzar objetivos; en el mismo sentido Delgado (1999) refiere que la motivación es un proceso por el cual el individuo resuelve tener un comportamiento con la finalidad de satisfacer una necesidad y alcanzar alguna expectativa y que del nivel de satisfacción va depender el mayor o menor esfuerzo que desarrolle en alguna actividad; asimismo, la motivación laboral se entiende como el resultado de la actuación del trabajador como consecuencia del estímulo generado por la organización con la finalidad de provocar el entorno propicio para que el individuo alcance un objetivo (Peña y Villon, 2018); también, Fischman y Matos (2015) afirman que la motivación es la potencialidad que genera un comportamiento, adecuado o no, y que conduce a la consecución de un objetivo, ya sea acercando al individuo a un anhelo o alejándolo de una circunstancia que se quiere eludir. Refería Koontz y otros, (2012) que se le denomina motivación a todo estímulo, generado por aspiraciones, carencias, deseos, necesidades, entre otros, en las empresas los jefes motivan a sus trabajadores para que estos alcancen desempeños específicos y objetivos organizacionales a través de estímulos que satisfacen las necesidades o deseos de los colaboradores.

Larzabal y otros (2018) hacen referencia a la teoría de los factores de Herzberg, por la cual clasificaba a la motivación en dos factores que tenían que ver

con el ambiente externo y al trabajo del individuo; en el primer factor se incluía las condiciones del entorno laboral tales como, condiciones físicas del trabajo, salario, beneficios, relaciones entre otras; el segundo factor es inherente a las funciones e incluyen responsabilidad, logro, reconocimientos, ascensos, premios, utilización de habilidades, entre otras; adicionalmente, Perilla (1998) se refería a la teoría de McClelland que clasificaba la motivación en; la motivación para el logro, que impulsa al individuo al crecimiento y desarrollo; la motivación por afiliación, que impulsa al individuo en el sentido de pertenencia en un ambiente social; la motivación por competencia, que tiene que ver con la calidad de las actividades que desarrolla; y la motivación por poder que impulsa al individuo a resaltar o influir sobre otras personas; también, Guirado (2019) citaba a la teoría de las Expectativas de Vroom, quien refería que existen tres elementos que determinan la motivación; los objetivos individuales, relacionada con la voluntad de las personas; la relación percibida, con relación al logro de objetivos; y, la propia capacidad del individuo, para influir en el cumplimiento de objetivos.

En el mismo sentido Pérez (2018) refieren que la motivación obedece a dos tipos de estímulos; los intrínsecos que procede de los aspectos cognitivos del individuo; y o los extrínsecos, que proceden del entorno; como se evidencia, la motivación tiene origen en la satisfacción de alguna necesidad o cumplimiento de un deseo, desencadenando un estímulo generador de actitudes conducentes a la satisfacción (Peña y otros, 2018); en tal sentido surgen algunas teorías de la motivación; asimismo, Maslow (1964) hacía referencia que la motivación era intrínseca a la persona y que esta se orientaba a la satisfacción de sus necesidades, las cuales las jerarquizaba en dos categorías; las necesidades primarias, en las cuales incluía las necesidades fisiológicas como alimentación, sueño, abrigo, y sexo; y también las necesidades de seguridad; las que conjuntamente garantizan supervivencia y seguridad a la persona; y la segunda categoría la denominaba, necesidades secundarias, las que clasificaba en tres niveles, e incluía necesidades sociales, la autoestima, y la autorrealización.

Teniendo en cuenta la tipología de Pérez (2018) que concuerda con lo propuesto por Herzberg y da soporte a las teorías que mencionan la motivación laboral, o motivación para el trabajo, se toma la clasificación de: motivación

Intrínseca, y motivación extrínseca. Pérez (2018) refiere que la motivación intrínseca se da al interior del individuo, en los procesos cognitivos, donde la conducta se realiza en función del agrado percibido al desarrollar una actividad, siendo la retribución que se pueda recibir secundaria a nuestras necesidades. Siguiendo con Pérez (2018) la motivación extrínseca es el estímulo provocado que impulsa a una persona a determinadas comportamientos, generalmente una recompensa, dependiente del grado de estímulo o recompensa para obtener grados similares de comportamiento.

En cuanto a los fundamentos teóricos sobre la productividad laboral se menciona a; Koontz y Weihrich (2004) quienes argumentaban que la productividad es la relación de los insumos utilizados para obtener resultados en un determinado periodo, debiéndose considerar en este proceso la calidad del producto. Siguiendo con los mismos autores, la productividad es un indicador que se utiliza para evaluar el desempeño de la infraestructura, los equipos de trabajo y las personas; cuando se habla de personas se refiere a los colaboradores que desarrollan una actividad, siendo su productividad el rendimiento que muestren estos. En el mismo sentido Fontalvo y otros, (2018) refiriéndose a la productividad laboral como el grado en que un colaborador cumple los objetivos que se le ha asignado (eficacia) utilizando los recursos adecuados (eficiencia). La productividad es un indicador que armoniza y articula la tecnología con la organización y los recursos humanos (Marchant, 2006) refiere además que forma parte importante como factor para alcanzar los objetivos de la organización.

Gaither y Frazier (2000) argumentan que la productividad está definida como el indicador que mide la cantidad de resultados o volumen de producción que se divide entre la cantidad de recursos que se han utilizado para alcanzarla; para una correcta evaluación se debe considerar una serie de factores como los adelantos que se pueden obtener en las tecnologías o el mejoramiento de las habilidades de las personas o colaboradores; asimismo, consideran que la productividad es una medida de desempeño que incluye la consecución de los objetivos y la proporción entre el logro alcanzado y la utilización de los recursos para conseguirlos.

Koontz y Weihrich (2004) refiere que existen tres factores asociados a la productividad; Eficiencia, que viene a ser un índice que representa el grado con que son utilizados los recursos disponibles para alcanzar un objetivo; Eficacia, que viene a ser un índice que muestra el grado del cumplimiento de los objetivos, teniendo en cuenta el grado de satisfacción del cliente; Efectividad, que viene a ser un indicador que representa si se alcanza los objetivos, siendo la cuantificación de los objetivos el único criterio.

III. METODOLOGÍA

La metodología son los pasos que sigue el investigador para alcanzar los objetivos que se han propuesto.

3.1. Tipos de investigación

El tipo de investigación fue básico, puesto que de sus resultados ayudaron a comprender y aportar nuevos conceptos contextualizados a la realidad de las variables en un entorno real como es una municipalidad de Lima; al respecto Arias (2020) señaló que en las investigaciones consideradas como básicas son aquellas las que suman nuevos conceptos a las bases teóricas existentes en las variables,

En cuanto a la profundidad de investigación esta se presentó como correlacional ya que persigue establecer el grado de asociatividad entre la motivación y la productividad laboral. Al respecto, Seeran (2019) señala que la investigación correlacional establece la asociatividad entre variables.

Por el enfoque fue cuantitativo, esto dado que en el presente estudio se midió a la motivación y la productividad laboral a través de encuestas que fueron construidas con respuestas en escala categórica, cuyos resultados fueron trabajados estadísticamente y permitiendo contrastar las hipótesis de investigación; al respecto Bryman (2017) argumenta que una investigación cuantitativa recopila información con la finalidad de probar una hipótesis, teniendo como base datos numéricos y un análisis estadístico.

En cuanto al diseño de investigación este es no experimental, dado que tanto que la motivación como la productividad laboral se han medido tal como se presentan en su entorno sin interferencia de factores que puedan alterar su constitución o normal desenvolvimiento; Leatherdale (2019) señala que en las investigaciones no experimentales no se alteran o modifican las variables, el estudio se realiza en un entorno real tal como se presentan.

Por otro lado, y debido a que los datos que permitieron el estudio de ambas variables fueron recopilados en una sola oportunidad el estudio se presenta como

transversal; al respecto, Zangirolami y otros, (2018) argumenta que este tipo de estudio se presentan cuando las variables son medidas en una sola oportunidad.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

La motivación se entiende como el resultado de la actuación del trabajador como consecuencia del estímulo generado por la organización con la finalidad de provocar el entorno propicio para que el individuo alcance un objetivo (Peña y otros, 2018).

Definición operacional

La motivación se entiende a través de la motivación intrínseca y motivación extrínseca

Dimensiones

Motivación intrínseca, se da al interior del individuo, en los procesos cognitivos, donde la conducta se realiza en función del agrado percibido al desarrollar una actividad (López, 2012). Asimismo, **Motivación intrínseca**, es el estímulo exterior provocado que impulsa a una persona a determinadas comportamientos (López, 2012)

Variable 2: Productividad laboral

Gaither y Frazier (2000) argumentan que la productividad laboral mide la cantidad de resultados o volumen de producción que se divide entre la cantidad de recursos que se han utilizado para alcanzarla

Definición operacional

La productividad laboral se mide a través de sus componentes eficiencia, eficacia y efectividad

Dimensiones

Eficiencia, que viene a ser un índice que representa el grado con que son utilizados los recursos disponibles para alcanzar un objetivo (Koontz y Wehrich, 2004); **Eficacia**, que viene a ser un índice que muestra el grado del cumplimiento de los objetivos, teniendo en cuenta el grado de satisfacción del cliente (Koontz y Wehrich, 2004), y, **Efectividad**, que viene a ser un indicador que representa si se alcanza los objetivos, siendo la cuantificación de los objetivos el único criterio (Koontz y Wehrich, 2004)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es considerada como aquel conjunto de objetos o sujetos, o elementos en estudio y que necesariamente deben mantener una característica en común (Etikan y Babetope, 2019); es el caso que en la investigación presente la población es considerada finita, es decir se conoce, y está constituida por la totalidad de colaboradores de una municipalidad de Lima y que cuantificada son 84 personas. Arias (2020) argumenta que en las poblaciones de estudio se consideran criterios de inclusión y exclusión, y son aquellos elementos que pertenecen a la población y que tienen características particulares que se relacionan a la consecución de los objetivos. Se consideró a los colaboradores que tienen la condición de estabilidad laboral, y se excluyó a los colaboradores que tienen contrato por temporalidad.

Quezada (2010) refiere que la muestra es un subconjunto de la población, y que la misma puede ser determinada mediante fórmula, en el presente caso la fórmula aplicada fue:

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

En la cual:

n : Muestra

N : Población (84).

Z : Nivel de confianza; (Z= 1.96)

e : Margen de error; (0.05)

p : Probabilidad de éxito (0.5)

q : (1 – p)

Reemplazando

$$n = \frac{84 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (84 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{80.6736}{0.2075 + 0.9604} = \frac{80.6736}{1.1679}$$

n = 69 personas

De la operacionalización de la fórmula se desprende que la muestra corresponde a 69 personas, todos colaboradores de una municipalidad de Lima. Quezada (2010) refiere que el muestreo es una técnica que permite escoger a los miembros que componen la muestra y extraerlos de la población; en el presente estudio el muestreo realizado fue probabilístico, es decir cualquiera de los miembros de la población tienen la misma oportunidad de haber sido escogidos. Por otro lado, la unidad de análisis está constituida por el elemento en estudio del cual se extrae la información para su medición (Arias, 2020); en la presente investigación la unidad de análisis es el trabajador que mantiene condición de estabilidad laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y otros, (2014) refiere que la técnica de recolección de datos son los procedimientos que se siguen para recopilar la información de las variables, en el presente caso la técnica utilizada es la encuesta; asimismo, refiere el mismo autor, que el instrumento es el medio que se utiliza para recolectar los datos de la variable; siendo que en el presente estudio se utiliza la entrevista.

Por otro lado, Valderrama (2014) refiere que un instrumento es válido en la medida que tenga la capacidad de medir adecuadamente la variable y sus dimensiones; en el presente estudio se ha dispuesto de dos instrumentos, uno que mide la variable motivación que consta de 12 preguntas y que representa a sus dos dimensiones, intrínseca y extrínseca; y para la variable productividad laboral se ha construido un instrumento de 12 preguntas que miden sus tres dimensiones,

eficiencia, eficacia y efectividad; estas dos variables han sido validadas por tres expertos, y cuyas validaciones se encuentran en los anexos 4, 5 y 6.

En cuanto a la confiabilidad, Hernández y otros, (2014) refiere que es la capacidad del instrumento para medir un elemento y siempre obtener los mismos resultados; dado que los instrumentos utilizados en la presente investigación son cuestionarios construidos con preguntas en escala de Likert, la confiabilidad ha sido establecida mediante una prueba piloto aplicada a 20 personas y mediante la utilización del estadístico del Alpha de Cronbach.

En el anexo 7, se muestra los resultados del análisis de fiabilidad determinado con el Alpha de Cronbach, para la motivación (0.887) y también para la productividad laboral (0.791), siendo que muestran una confiabilidad alta; para Gonzáles y Pazmiño (2015) los valores aceptables del Alpha de Cronbach son aquellos que superan 0.7.

3.5. Procedimientos

Con la finalidad de establecer los niveles de confiabilidad de los instrumentos estos fueron aplicados a 20 elementos de la muestra, los resultados demostraron que los instrumentos son confiables para medir las variables y sus dimensiones, por lo que se procedió a administrar los instrumentos a través de los formatos de Google, los mismos que fueron enviados por e-mail y por WhatsApp pues el software así lo permite; algunas de las encuestas fueron aplicadas directamente a los empleados de la municipalidad distrital de Lima; por otro lado, en razón de que la investigación es transversal esta se aplicó en un solo momento, teniendo cuidado que los empleados respondan la misma en una sola oportunidad.

3.6. Método de análisis de los datos

A fin de alcanzar los objetivos de la investigación, se efectuó el análisis de los resultados en dos momentos, primero se realizó un análisis descriptivo mediante el uso de las hojas de cálculo de Excel, estableciendo tablas de frecuencia para las variables y sus dimensiones que permitieron describir sus comportamientos y sus características.

Posteriormente, se efectuó un análisis inferencial, para tal fin se procedió al contraste de las hipótesis mediante el uso del estadígrafo de Spearman, esto debido a que las respuestas de los instrumentos de recolección de datos tuvieron respuestas cerradas y en escala ordinal, lo que permitió determinar el grado de asociatividad de las variables mediante el Rho de Spearman y la significancia o p valor que determinaba la asociatividad; asimismo, Lora et al., (2023) utilizaron en su artículo para medir la correlación entre variables cuya medición fue categórica el estadígrafo de Spearman

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente tesis se ha respetado la autoría intelectual de los investigadores que han aportado con sus trabajos previos, teorías y conceptos, a los cuales se les ha reconocido su autoría incluyendo sus referencias en las citas y en la bibliografía; por lo que se garantiza que no se ha incurrido en copia parcial o total del presente trabajo.

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta lo contemplado en el código de ética de la UCV, sobre todo respetando los principios de ética en la investigación, de la publicación y responsabilidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de motivación y sus dimensiones

	Motivación	Intrínseca	Extrínseca
Malo	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	26.1%	36.2%	20.3%
Bueno	73.9%	63.8%	79.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

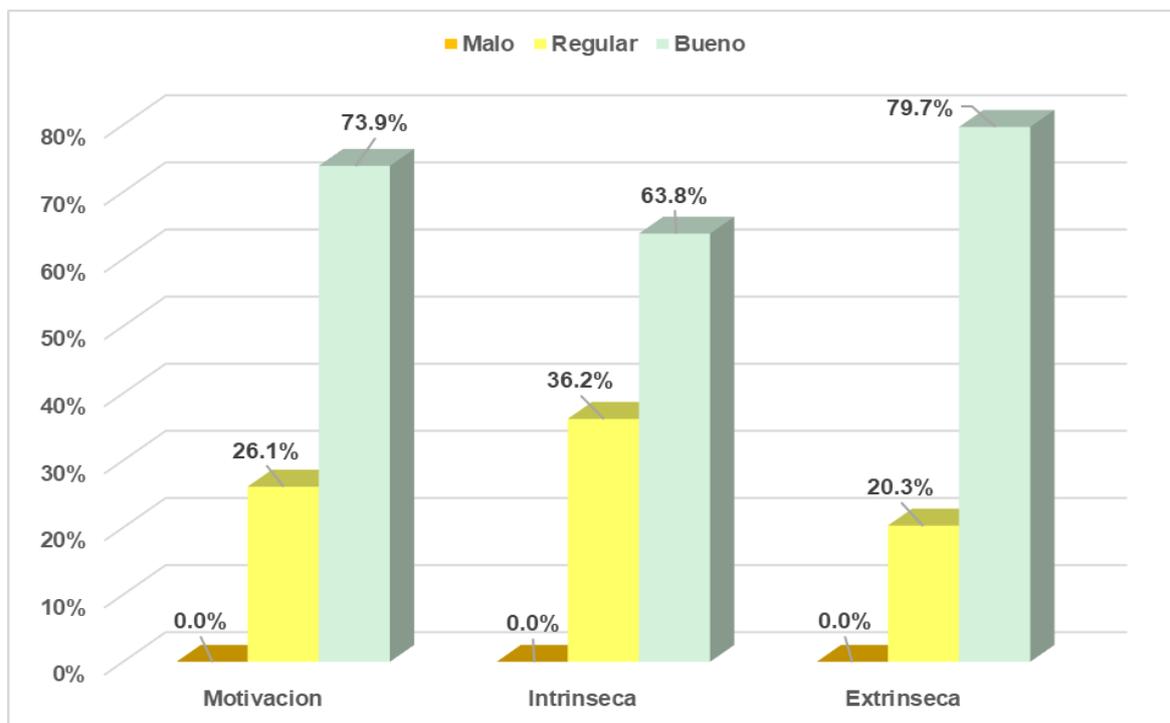


Figura 1

Comparativo de frecuencias para motivación y sus dimensiones

De la tabla 1 y la figura 1, se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores tienen una buena (73.9%) percepción de la motivación, siendo que el resto de los colaboradores consideran que la motivación en la municipalidad es regular (26.1%); asimismo, la misma tendencia se muestra en la motivación

intrínseca, siendo la percepción buena 63.8% y regular 36.2%; y en la motivación extrínseca la percepción buena es 79.7% y regular 20.3%. en el mismo sentido, se puede visualizar que no hay percepción negativa, por lo que todo el personal considera que tanto la motivación y sus dimensiones se perciben de regular para bueno.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de productividad laboral y sus dimensiones

	Productividad Laboral	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Malo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	17.4%	30.4%	15.9%	65.2%
Bueno	82.6%	69.6%	84.1%	34.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

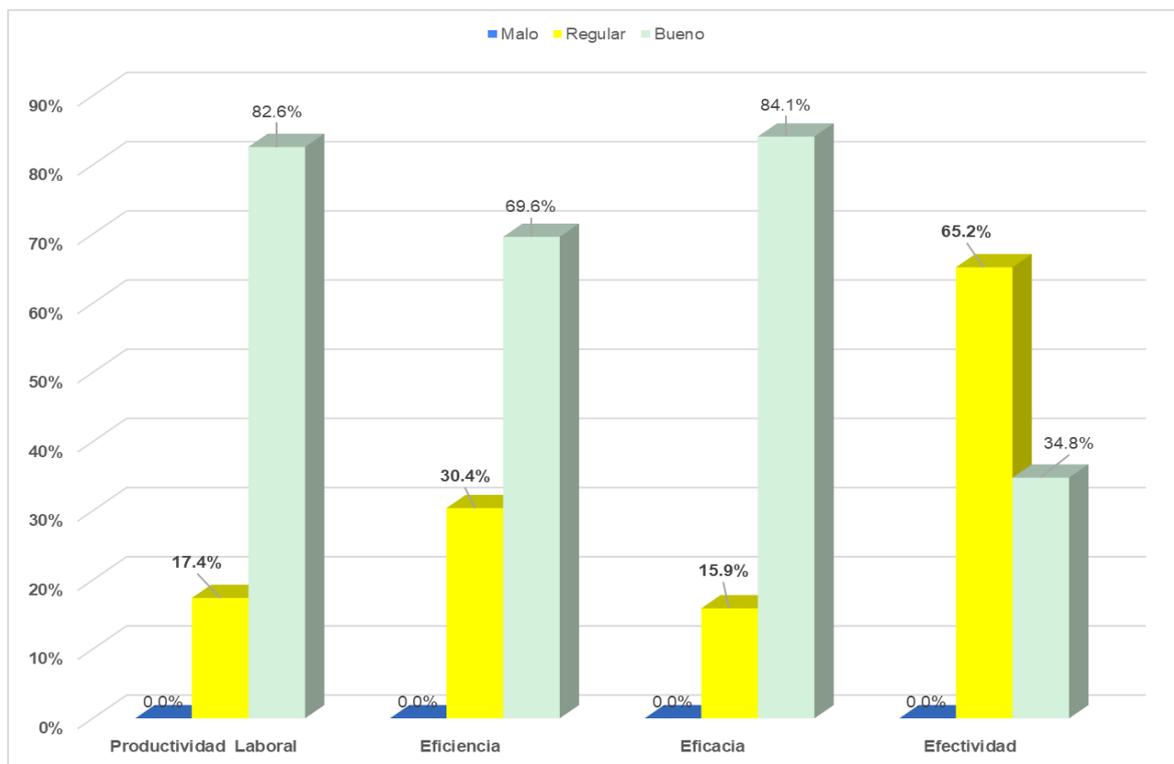


Figura 2

Comparativo de frecuencias para productividad laboral y sus dimensiones

De la tabla 2 y la figura 2, se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores tienen una buena percepción (82.6%) sobre la productividad laboral, siendo que el resto de los colaboradores consideran que la productividad laboral en la municipalidad es regular (17.4%); asimismo, la misma tendencia se muestra en la eficiencia, siendo la percepción buena 69.8% y regular 30.4%; en la eficacia la percepción buena es 84.1% y regular 15.9%; y, la efectividad la percepción fue 65.2% como regular y 34.8% como buena. En el mismo sentido, En el mismo sentido, se puede visualizar que no hay percepción negativa, por lo que todo el personal considera que tanto la productividad laboral como sus dimensiones son percibidas como mayoritariamente buenas y regular; no existiendo percepciones negativas.

4.2. Análisis inferencial

El contraste de las hipótesis, y siendo que se buscó establecer la asociatividad entre variables, se utilizó la prueba de Rho de Spearman, esto debido a que las respuestas de los instrumentos utilizados se encontraban en escala ordinal de Likert. (Akoglu, 2018); adicionalmente se verificó la no normalidad mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, esto debido a que los datos son en cantidad pertenecientes a una muestra grande.

Tabla 3

Análisis de normalidad de variables con Kolmogorov Smirnos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	0.077	69	,200*	0.974	69	0.163
PROD. LABORAL	0.116	69	0.023	0.973	69	0.132
Eficiencia	0.134	69	0.004	0.948	69	0.006
Eficacia	0.166	69	0.000	0.935	69	0.001
Efectividad	0.229	69	0.000	0.923	69	0.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla 3, del análisis de normalidad quedó establecido que la productividad laboral y sus dimensiones han presentado un comportamiento no paramétrico o no normal al haber resultado la significancia menor que ,05, y dado

que estas series no paramétricas debe contrastar con una serie paramétrica como la motivación, necesariamente se debe hacer con un estadígrafo no paramétrico como Wilcoxon, para tal fin la regla de decisión que se consideró fue:

Regla de decisión

Si $p \text{ valor} \geq 0.05$, se acepta H_0

Si $p \text{ valor} < 0.05$, se rechaza H_0

Contraste estadístico de la hipótesis general

Siendo la hipótesis de investigación

H_0 : No existe relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022

H_a : Existe relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022

Tabla 4

Correlación de motivación y productividad laboral con Spearman

		MOTIVACION	PROD. LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,846**
		N	69
	PROD. LABORAL	Coeficiente de correlación	,846**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	69

De la tabla 4, del análisis de correlación con Spearman al 95% de confiabilidad, se aprecia que la significancia es igual a 0.000, que al ser menor que 0.05, se refuta la H_0 y se acepta que, existe relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022; asimismo, del coeficiente de correlación ($,846^{**}$) se confirma que la relación es estadísticamente significativa directa y alta (Martínez y Campos, 2015).

Contraste estadístico de la primera hipótesis específica

Siendo la primera hipótesis específica

Ha: No existe relación de la motivación con la eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022

Ha: Existe relación de la motivación con la eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022

Tabla 5

Correlación de motivación y eficiencia laboral con Spearman

			MOTIVACION	Eficiencia
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	69	69
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	69	69

De la tabla 5, del análisis de correlación con Spearman al 95% de confiabilidad, se aprecia que la significancia es igual a 0.000, que al ser menor que 0.05, se refuta la H_0 y se acepta que, existe relación de la motivación con la eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022; asimismo, del coeficiente de correlación ($,900^{**}$) se confirma que la relación es estadísticamente significativa directa y alta.

Contraste estadístico de la segunda hipótesis específica

Siendo la segunda hipótesis específica

Ha: No existe relación de la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022

Ha: Existe relación de la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022

Tabla 6*Correlación de motivación y eficacia laboral con Spearman*

			MOTIVACION	Eficacia
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	69	69
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	69	69

De la tabla 6, del análisis de correlación con Spearman al 95% de confiabilidad, se aprecia que la significancia es igual a 0.000, que al ser menor que 0.05, se refuta la H_0 y se acepta que, existe relación de la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022; asimismo, del coeficiente de correlación ($,509^{**}$) se confirma que la relación es estadísticamente significativa directa y moderada.

Contraste estadístico de la tercera hipótesis específica

Siendo la tercera hipótesis específica

Ha: No existe relación de la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022

Ha: Existe relación de la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022

Tabla 7*Correlación de motivación y efectividad laboral con Spearman*

			MOTIVACION	Efectividad
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	69	69
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	69	69

De la tabla 7, del análisis de correlación con Spearman al 95% de confiabilidad, se aprecia que la significancia es igual a 0.000, que al ser menor que

0.05, implica que se rechace la H_0 y se acepte que, existe relación de la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022; asimismo, del coeficiente de correlación ($,553$) se confirma que existe evidencia estadísticamente significativa al 95% de confiabilidad de correlación entre la motivación y la efectividad.

V. DISCUSIÓN

Con relación a la hipótesis general, se ha podido verificar del contraste estadístico que existe correlación estadísticamente significativa entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima; debido a que así se desprende de los resultados del contraste estadístico efectuado con Rho de Spearman, de donde se obtiene una significancia bilateral de 0.000, que al ser menor que 0.05, rechazó la H_0 y confirmó la hipótesis general de investigación, siendo que el coeficiente de correlación fue de ,846** que de acuerdo a Martínez y Campos (2015) implica una correlación estadísticamente significativa directa y alta; asimismo, del análisis descriptivo, se desprende que los colaboradores de la municipalidad distrital tienen una percepción mayoritariamente buena (73.9%) sobre la motivación, una parte de ellos consideran que la percepción es regular (26.1%) no habiendo percepción mala sobre la misma, pero se evidencia que el porcentaje de motivación extrínseca buena (79.7%) es más fuerte que la motivación intrínseca buena (63.8%); también, consideran que la productividad laboral es mayoritariamente buena (82.6%), existiendo que una parte de ellos consideran que la productividad es regular (17.4%), no habiendo percepción mala. Entre los antecedentes que se han considerado y que forman parte de la presente investigación y tienen coincidencia con los resultados hallados se menciona a, Ignacio (2020) quien en su investigación demostró que existe correlación positiva media alta (0.655) entre la motivación y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de 0.000; asimismo, Salazar (2019) que también demostró que existe correlación positiva y alta (0.668) con significancia de 0.000 entre el nivel de motivación y la productividad laboral; en la misma línea Burga y Wiese (2018) en su investigación determinaron que existe correlación positiva y moderada (0.604) estadísticamente significativa (0.010) entre la motivación y el desempeño laboral; en el mismo sentido, Rodríguez y otros (2020) coincidieron al determinar que existe correlación positiva muy alta entre la motivación del colaborador con el desempeño laboral (0.958); y también, Burgos (2018) que también logró demostrar que existe correlación positiva media (0.498) con significativa de 0.000 entre la motivación y el desempeño laboral; finalmente, Nivelá (2019) que logra demostrar con un nivel de confianza del 95% que la motivación tiene relación significativa con la

productividad laboral. Por otro lado, entre las teorías que se han incluido en la presente tesis y se alinean con los resultados hallados se tiene a, Ouma (2018) cuando señala que la motivación modifica el comportamiento de los colaboradores para cumplir con objetivos previstos; asimismo, Alase y Akimbo (2021) quienes también coinciden al señalar que la motivación contribuye al cumplimiento de metas y objetivos de una organización; y, Zuta y otros, (2018) quienes señalan que la motivación conduce a cumplir objetivos; en cuanto a las teorías sobre productividad laboral se menciona a, Koontz y Weihrich (2004) que argumentan la productividad laboral mide el desempeño de los colaboradores al desarrollar una actividad; también; mide la articulación de los resultados con los recursos utilizados (Marchant, 2006). De los resultados hallados, así como de los antecedentes y teorías consideradas, ha quedado evidenciado que la motivación en los colaboradores, sea intrínseca o extrínseca se relaciona directamente sobre la productividad laboral, la correlación entre ambas variables es directa y alta, siendo que las percepciones también son mayormente altas, lo que queda por definir son los factores que generan la intensidad o fuerza de la dirección; de los antecedentes considerados se puede ver que los niveles de correlación son diversos, en algunos casos resulta bastante alta y en otros casos resulta moderada, dependiendo esto de las características e intensidad de la motivación y de las necesidades y entorno de los colaboradores.

Teniendo presente a la primera hipótesis específica, se ha podido verificar del análisis inferencial que existe correlación estadísticamente significativa entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima; debido a que así se desprende de los resultados del contraste estadístico efectuado con Rho de Spearman, de donde se obtiene una significancia bilateral de 0.000, que al ser menor que 0.05, rechazó la H_0 y confirmó la primera hipótesis específica de investigación, siendo que el coeficiente de correlación fue de ,900** que de acuerdo a Martínez y Campos (2015) implica una correlación estadísticamente significativa directa y muy alta; asimismo, del análisis descriptivo, se desprende que los colaboradores de la municipalidad distrital tienen una percepción mayoritariamente buena (69.6%) sobre la eficiencia laboral, con una percepción regular del orden del 30.4%, no habiendo percepción mala sobre la

misma; sobre los antecedentes que se han tenido en cuenta en la investigación y tienen presente los resultados hallados se menciona a, Bohórquez y otros (2020) que en su investigación demostró que el 50.32% de los colaboradores consideran ser **eficientes** en el cumplimiento de sus actividades, y que la motivación es factor clave en el desempeño laboral; en el mismo sentido, Huallpamaita (2018) encuentra que el 73.3% de los colaboradores perciben que se encuentran entre mediana y altamente motivados, y en cuanto a la eficiencia el 26.7% considera que es mala, y que la **motivación y el desempeño laboral** tienen correlación positiva alta (0.782). Por otro lado, en cuanto a las teorías que dan soporte a los resultados hallados se menciona a, Hemakumara (2020) quien señala que la motivación impulsa a efectuar esfuerzos para alcanzar objetivos específicos; también, Bamgbose y Olusola (2017) que señala que la motivación impulsa para que las personas asumen determinados comportamientos; sobre la eficiencia se menciona a Fontalvo y otros (2018) quienes argumentan que la productividad laboral mide el grado en que un colaborador utilizan los recursos adecuadamente (eficiencia). De los resultados hallados, así como de los antecedentes y teorías consideradas, ha quedado evidenciado que la motivación en los colaboradores sea intrínseca o extrínseca genera una mayor eficiencia laboral, la correlación entre ambas es directa y alta, siendo que las percepciones también son mayormente altas, lo que queda por definir son los factores que generan la intensidad o fuerza de la dirección, lo que se evidencia que en el presente estudio la motivación extrínseca es más fuerte que la intrínseca, por lo que se puede colegir que la motivación que tiene que ver con los factores motivacionales provenientes de recompensas que se traducen en incrementos materiales son más fuerte con los que se traducen en incrementar lo emocional; toda vez que la eficiencia laboral no es otra que el desempeño del propio trabajador.

Respecto a la segunda hipótesis específica del análisis estadístico, se ha podido verificar que existe correlación estadísticamente significativa entre la motivación y la eficacia de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima; debido a que así se desprende de los resultados del contraste estadístico efectuado con Rho de Spearman, de donde se obtiene una significancia bilateral de 0.000, que al ser menor que 0.05, rechazó la H_0 y confirmó la segunda hipótesis específica

de investigación, siendo que el coeficiente de correlación fue de ,509** que de acuerdo a Martínez y Campos (2015) implica una correlación estadísticamente significativa directa y moderada; asimismo, del análisis descriptivo, se desprende que los colaboradores de la municipalidad distrital tienen una percepción mayoritariamente buena (84.1%) sobre la eficacia, un 15.9% considera que la eficacia es regular, no habiendo percepción mala sobre la misma; entre los antecedentes que han formado parte de la presente investigación y tienen coincidencia con los resultados hallados se menciona a, Bohórquez y otros (2020) quienes demuestran que el 57.32% de los trabajadores indica contribuyen al desarrollo de las actividades y el 50.32% consideran ser eficaz en el cumplimiento de sus actividades; en la misma línea, Carmona (2021) encuentra que existe correlación positiva y moderada (0.601) entre la motivación y desempeño laboral y por consiguiente con sus dimensiones, concluyendo que el nivel de motivación que predomina entre los trabajadores es baja (38%). En cuanto a las teorías que dan soporte a los resultados hallados se tiene a, Zuta y otros (2018) quienes señalan que la motivación provoca comportamientos diferentes a los habituales; Peña y Villon (2018) quienes argumentan que la motivación incentiva a la persona a realizar actividades conducentes a alcanzar objetivos; en el mismo sentido, en el mismo sentido, Delgado (1999) refiere que la motivación impulsa a que los colaboradores realicen un esfuerzo para el cumplimiento de alguna actividad; en cuanto a las teorías que fundamentan la eficacia se menciona a, Fontalvo y otros (2018) quienes argumentan que la productividad laboral mide el grado en que un colaborador cumple los objetivos que se le ha asignado (eficacia). De los resultados hallados, así como de los antecedentes y teorías consideradas, ha quedado evidenciado que la motivación en los colaboradores sea intrínseca o extrínseca genera una mayor eficacia laboral, entendiéndose a esta como el nivel de cumplimiento de los trabajadores con respecto a los objetivos que se les ha encomendado, los resultados señalan que la correlación entre ambas es directa y alta, siendo que las percepciones también son mayormente altas, lo que queda por definir son los factores que generan la intensidad o fuerza de la dirección, habiéndose evidenciado que las motivaciones que se traducen en mayores beneficios para los trabajadores son aquellas que generan mayor y mejor

cumplimiento de los objetivos trazados, toda vez que la eficacia es el grado en que un colaborador cumple con los objetivos que se les ha encomendado.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se ha podido verificar que existe correlación estadísticamente significativa entre la motivación y la efectividad de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima; debido a que así se desprende de los resultados del contraste estadístico efectuado con Rho de Spearman, de donde se obtiene una significancia bilateral de 0.000, que al ser menor que 0.05, rechazó la H_0 y confirmó la segunda hipótesis específica de investigación, siendo que el coeficiente de correlación fue de ,553** que de acuerdo a Martínez y Campos (2015) implica una correlación estadísticamente significativa directa y moderada; asimismo, del análisis descriptivo, se desprende que los colaboradores de la municipalidad distrital tienen una percepción mayoritariamente regular (65.2%) sobre la efectividad, la percepción regular es del 34.5%, no habiendo percepción mala sobre la misma; entre los antecedentes que se han considerado en la investigación y tienen coincidencia con los resultados hallados se menciona a Bayser (2022) que en su investigación encuentra que el 65.6% de los colaboradores consideran tienen una baja motivación, y en cuanto al desempeño laboral el 98.4% considera que su desempeño es solo medio, asimismo en la inferencia estadística se verifica que la motivación laboral y las dimensiones de desempeño laboral tienen correlación positiva estadísticamente significativa, afirmando que a mayor motivación mayor desempeño. En cuanto a las teorías que se mencionan y que se refieren a las variables y sus dimensiones se señala a Delgado (1999) quien refiere que la motivación genera que los colaboradores realicen esfuerzos para desarrollar alguna actividad; asimismo, Peña y Villon (2018) coinciden al señalar que la motivación propicia que los colaboradores alcancen los objetivos previstos, y, Fischman y Matos (2015) quienes argumentan que la motivación genera un comportamiento que conduce a la consecución de un objetivo. Por otro lado, en cuanto a las teorías que se refieren a la efectividad, se menciona que Koontz y Weihrich (2004) quienes refieren que la efectividad cuantifica los objetivos alcanzados; asimismo, Gaither y Frazier (2000) quienes argumentan que la productividad es una medida de desempeño que incluye la consecución de los objetivos y la proporción entre el logro alcanzado y la utilización

de los recursos para conseguirlos. De los resultados hallados, así como de los antecedentes y teorías consideradas, ha quedado evidenciado que la motivación en los colaboradores incentiva a un mayor cumplimiento de lo encomendado; los resultados de la investigación determinan la existencia de correlación entre la motivación y la efectividad, siendo que en este caso que a pesar de que las percepciones de la motivación son buenas, la percepción sobre la efectividad es mayoritariamente regular, en un menor porcentaje se considera como buena, pero no hay percepción mala, lo que significa que los mismos trabajadores consideran que son efectivos a medias; lo que implica que a pesar de que los trabajadores se sienten adecuadamente motivados por diferentes razones, esta no se refleja en su efectividad, dado que su correlación es solo moderada, y su percepción es igualmente solo regular.

Se puede añadir que es evidente que la motivación a través de la presencia de una serie de factores generan un cambio en los comportamientos de los trabajadores, mejoran la eficiencia laboral que se traduce en una mayor utilización de los recursos asignados; un mejor eficacia, que se traduce en el cumplimiento de los objetivos que se les ha asignado; y en cuanto a la efectividad, a pesar de que la motivación también genera mejoras, los factores motivacionales no generan en la misma proporción mayor efectividad. .

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Del objetivo general de investigación, se ha podido confirmar la existencia de correlación estadísticamente significativa ($\alpha = ,000$) directa y alta ($r = ,846^{**}$) entre la motivación y la productividad laboral en una municipalidad distrital de Lima, lo que quedó evidenciado del análisis estadístico realizado con Rho de Spearman; asimismo, se evidenció una percepción mayoritariamente buena sobre la motivación (73.9%) y sobre la productividad laboral (79.7%).

SEGUNDA

Del primer objetivo específico de investigación, se ha podido confirmar la existencia de correlación estadísticamente significativa ($\alpha = ,000$) directa y alta ($r = ,900^{**}$) entre la motivación y la eficiencia laboral en una municipalidad distrital de Lima, lo que quedó evidenciado del análisis estadístico realizado con Rho de Spearman; asimismo, se evidenció una percepción mayoritariamente buena sobre la eficiencia laboral (69.6%).

TERCERA

Del segundo objetivo específico de investigación, se ha podido confirmar la existencia de correlación estadísticamente significativa ($\alpha = ,000$) directa y moderada ($r = ,509^{**}$) entre la motivación y la eficacia laboral en una municipalidad distrital de Lima, lo que quedó evidenciado del análisis estadístico realizado con Rho de Spearman; asimismo, se evidenció una percepción mayoritariamente buena sobre la eficacia laboral (84.1%).

CUARTA

Del tercer objetivo específico de investigación, se ha podido confirmar la existencia de correlación estadísticamente significativa ($\alpha = ,000$) directa y moderada ($r = ,553^{**}$) entre la motivación y la efectividad laboral en una municipalidad distrital de Lima, lo que quedó evidenciado del análisis estadístico realizado con Rho de Spearman; asimismo, se evidenció una percepción mayoritariamente regular sobre la efectividad laboral (65.2%).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A la gerencia de una municipalidad de Lima, a la luz de los resultados donde los colaboradores se sienten mayoritariamente bien motivados, definir políticas que generen en ellos comportamientos conducentes a mejores desempeños individuales que al sumarlos mejoren la productividad laboral.

SEGUNDA

A la jefatura del área de personal de una municipalidad de Lima, y tomando en cuenta los resultados hallados que implica niveles de motivación relativamente buenos, pero posibles de mejorar, se establezcan políticas de motivación que fomenten un mayor compromiso e identificación de los colaboradores con la institución, ya que su desempeño está íntimamente relacionado con la eficiencia laboral.

TERCERA

A la jefatura del área de operaciones, y teniendo presente niveles relativamente buenos que perciben los colaboradores, se definan estándares de cumplimiento escalonado de objetivos y que estos sean recompensados, esto debido a que los colaboradores presentan una mayor inclinación por aquellos factores motivacionales externos, sobre todo que tengan que ver con el cumplimiento de objetivos, factor importante en la eficacia laboral.

CUARTA

A la gerencia de una municipalidad de Lima, se propicie un mejor entorno de trabajo donde los colaboradores mejoren su percepción sobre sus niveles de motivación y se propicie la fluidez en los procesos, a fin de los colaboradores alcancen los objetivos con el uso de los mínimos recursos.

REFERENCIAS

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452247318302164>
- Al-Abadi, G. y Agyekum, G. (2022). The effects of motivational factors on construction professionals' productivity in Jordan. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 820-831.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15623599.2019.1652951>
- Alase, G. A., y Akinbo, T. M. (2021). Motivación de los empleados y desempeño laboral: Evidencia empírica de Nigeria. *Revista Aplicada de Economía, Gestión y Ciencias Sociales*, 2(2), 16-23.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53790 /ajmss.v2i2.20>
- Alderfer (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer*.
<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Álvarez, B., Alfonso, D., y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Andriani, S., Kesumawati, N., y Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific y Technology Research*, 7(7), 19-29.
<https://osf.io/9m426/download>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Editor Arias, Arequipa, Perú. ISBN: 978-612-00-5416-1
- Bamgbose, A., y Olusola, L. D. (2017). Influencia de la motivación en el rendimiento y la productividad de los empleados de bibliotecas académicas en Lagos, Nigeria. *Information Impact Journal of Information and Knowledge Management*, 8(2), 1-33.
<https://www.ajol.info/index.php/ijikm/article/view/158083>

- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12).
<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bryman, A. (2017). *Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration*. In *Mixing methods: Qualitative and quantitative research* (pp. 57-78). Routledge.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Tesis (Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus Revista de publicaciones Científicas y académicas*, 2(2), 21-41.
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Carmona, M. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Tesis (Maestría) Universidad César Vallejo. Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63222>
- Delgado, N. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación Física*. Universidad de Granada, Granada.
- Etikan, I., y Babetope, O. (2019). A basic approach in sampling methodology and sample size calculation. *Med Life Clin*, 1(2), 1006.

- Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *K*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Gaither, N., y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. 8va Ed. International Thomson Editores.
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- González, J., & Pazmiño, M. (2015). *Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert*. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom* (Doctoral dissertation, Universidad Católica San Antonio de Murcia). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285374>
- Hemakumara, M. G. (2020). El impacto de la motivación en desempeño laboral: una revisión de la literatura, *Journal of Human Gestión de recursos y estudios laborales. Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2), 24–29. <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. Mac Graw Hill. México. ISBN 9781456223960
- Huallpamaita, V. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yaurisque Paruro, 2018*. Tesis (Maestría). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34424>
- Ignacio, D. (2020). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019*. Tesis (Doctor). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46952>

- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. 12ª Edic. McGraw-Hill. México.
- Larzabal, A., Coka, C. y Pardo, E. (2018). Satisfacción con el modelo de reclutamiento y selección interna de una empresa de producción privada de Tungurahua desde la teoría de los dos factores de Herzberg. [III Congreso: ciencia, sociedad e investigación universitaria](#)
- Leatherdale, S. T. (2019). Natural experiment methodology for research: a review of how different methods can support real-world research. *International Journal of Social Research Methodology*, 22(1), 19-35.
- Locke, A. (1969). Purpose without consciousness: A contradiction. *Psychological reports*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pr0.1969.25.3.991>
- Lohela, M., Jensen, I., y Björklund, C. (2022). Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 934. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/2/934>
- López, R. (2012). *La Gestión del tiempo Personal y Colectivo*. Barcelona: Graó.
- Lora, M., Barra M., Alvarado, J., Rodríguez, J., Pinedo, D., Infanson, E., Atco, A. (2023). Job Motivation and Mental Health Status of Care Person at the District Hospital La Esperanza During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85135098485&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9_60&partnerID=40&md5=dc19754bec7619b6526b96a4a8035591
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1), 58-69.
- Margerison, C. y Glube, R. (1979). Leadership decision-making: an empirical test of the Vroom and Yetton model. *Journal of Management Studies*, 16(1), 1-115. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.1979.tb00373.x>

- Martínez, A. & Campos, F. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=62311>
- Maslow, A. (1964). Religions, Values and Peak-experiences. *Columbus, OH: Ohio State University Press*. <https://opus4.kobv.de/opus4-Fromm/frontdoor/index/index/docId/15893>
- Nivela, J. (2019). La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016. Tesis (Doctorado). Universidad nacional Mayor de San Marcos. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10409>
- Ouma, O. G. (2018). Employee Motivation, An Organizational Performance Improvement Strategy (A Review on Influence of Employee Motivation on Organizational Performance). *Juniper Publishers*, 1(5), 120–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.19080/JOJS.2018.01.555575>
- Peña, H. y Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.* 3 (7). http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Pérez, J. (2018). Fundamentos de la dirección de empresas. Ediciones Rialp, SA.
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de Psicología, volumen 30, número 3*, págs. 529-532; 1998; ISSN: 0120-0534. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la investigación*. Ed Macro. Lima. ISBN 9786124034503
- Robbins, P. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Melchor, R. y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*. Vol. 41 (43). 2020. Art. 5. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Salazar, L. (2019). Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. Tesis (Maestría) Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36113>
- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *Radiologic technology*, 91(2), 176-179.
- Silva, E., Silva, G., y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín. *TZHOECOEN*, 10(1), 56–63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2da Edición. Editorial San Marcos. Lima ISBN 9786123024787
- Yosephina, Y., y Ambardi, A. (2022). Analysis of Work Effectiveness, Productivity and Work Motivation During the Pandemic Period at PT. Dexa Medica. *Proceeding of the URECOL*, 134-147.
- Zangirolami-Raimundo, J., Echeimberg, J. D. O., y Leone, C. (2018). *Research methodology topics: Cross-sectional studies*. *Journal of Human Growth and Development*, 28(3), 356-360.
- Zuta, N., Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de Investigación Valdizana*. V. 12. Num. 3. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189005/586062189005.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La motivación y productividad laboral en una municipalidad distrital de Lima, 2022						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: Motivación			
General			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cómo se relaciona la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?	Determinar cómo se relaciona la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital limeña, 2022	Existe relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital limeña, 2022	Intrínseca	Seguridad	1,2	Ordinal
				Respaldo	3,4	
				Crecimiento	5,6	
Específicos			Extrínseca	Premios	7,8	
¿Cómo se relaciona la motivación con la eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?;	Determinar cómo se relaciona la motivación con la eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022	Existe relación de la motivación con eficiencia de los colaboradores en una municipalidad distrital limeña, 2022		Bonos	9,10	
				Reconocimientos	11,12	
			Variable 2: Productividad laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cómo se relaciona la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?	Establecer cómo se relaciona la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?	Existe relación de la motivación con la eficacia de los colaboradores en una municipalidad distrital limeña, 2022	Eficiencia	Recursos asignados	1,2	Ordinal
				Recursos utilizados	3,4	
¿Cómo se relaciona la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?	Establecer cómo se relaciona la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?	Establecer cómo se relaciona la motivación con la efectividad de los colaboradores en una municipalidad distrital de Lima, 2022?	Eficacia	Resultados programados	5, 6	
				Resultados logrados	7, 8	
			Efectividad	Resultados	9, 10	
				Calidad	11, 12	
Nivel - diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimenta, transversal	Organización: Una municipalidad distrital de Lima Población:		Variable 1: Motivación Variable 2: Productividad laboral Instrumentos: Ficha de recolección de datos Autor: Luis Ramón Año: 2022			Estadística Descriptiva Estadística Inferencial: Rho Spearman o Pearson

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 1				Seguridad	1,2	
Motivación	Es el estímulo exterior provocado que impulsa a una persona a determinadas comportamientos (López, 2012)	La motivación se entiende a través de la motivación intrínseca y motivación extrínseca	Motivación intrínseca	Respaldo	3,4	Ordinal Likert
				Crecimiento	5,6	
				Premios	7,8	
			Motivación extrínseca	Bonos	9,10	
				Reconocimientos	11,12	
Variable 2				Recursos asignados	1,2	
Productividad laboral	Productividad laboral mide la cantidad de resultados que se divide entre la cantidad de recursos que se han utilizado para alcanzarla (Gaither y Frazier, 2000)	La productividad laboral se mide a través de sus componentes eficiencia, eficacia y efectividad	Eficiencia	Recursos utilizados	3,4	Ordinal Likert
				Eficacia	Resultados programados	
			Resultados logrados		7,8	
			Efectividad		Resultados	
				Calidad	11,12	

Anexo 3 Instrumentos que miden las variables

Cuestionario para medir la variable motivación

Fecha

Género:

Edad:

Objetivo: Conocer la percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima, respecto a la motivación, con fines académicos

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Cumples satisfactoriamente tus objetivos señalados?					
2	¿Eres creativo al realizar tus funciones en la Institución?					
3	¿Cumples satisfactoriamente tú proyecto vida?					
4	¿Te sientes bien emocionalmente con la labor que realizas?					
5	¿Usted vuelve a intentar a pesar de sus caídas?					
6	¿Logras con éxito tus metas profesionales?					
7	¿La institución otorga algún aliciente por objetivos cumplidos?					
8	¿Recibes premios por las labores que realizas en la institución?					
9	¿Reciben algún tipo de retribución económica adicional a su remuneración?					
10	¿Se otorga algún tipo de bono por mayor productividad?					
11	¿Percibe le ha otorgado más responsabilidades gracias a su desempeño?					
12	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por parte de la institución?					

Cuestionario para medir la variable productividad laboral

Fecha

Género:

Edad:

Objetivo: Conocer la percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima, respecto a la productividad laboral, con fines académicos

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Considera que los recursos que le asignan para cumplir sus funciones son los adecuados?					
2	¿Considera que los recursos que le asignan para cumplir sus funciones son suficientes?					
3	¿Utiliza la totalidad de los recursos que se le asigna?					
4	¿Cuenta con equipos modernos para cumplir sus funciones?					
5	¿Se planifica las actividades que se deben desarrollar?					
6	¿Existen estándares que permiten una planificación eficiente de actividades?					
7	¿Se alcanza los objetivos programados?					
8	¿Se cumple con el total de actividades encargadas?					
9	¿Los resultados los obtienes con los recursos necesarios?					
10	¿Los resultados obtenidos son los esperados?					
11	¿Las funciones que desarrollas las haces mejor cada día?					
12	¿Los procesos que desarrollas se encuentran dentro de los estándares establecidos?					

Anexo 4: Juicio de experto Mgtr. Blanca Ylely, Peña Julca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLE: MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Motivación intrínseca								
1	¿Cumples satisfactoriamente tus objetivos señalados?							
2	¿Eres creativo al realizar tus funciones en la Institución?							
3	¿Cumples satisfactoriamente tú proyecto vida?							
4	¿Te sientes bien emocionalmente con la labor que realizas?							
5	¿Usted vuelve a intentar a pesar de sus caídas?							
6	¿Logras con éxito tus metas profesionales?							
DIMENSION: Motivación extrínseca								
7	¿La institución otorga algún incentivo por objetivos cumplidos?							
8	¿Recibes premios por las labores que realizas en la institución?							
9	¿Reciben algún tipo de retribución económica adicional a su remuneración?							
10	¿Se otorga algún tipo de bono por mayor productividad?							
11	¿Percebe le ha otorgado más responsabilidades gracias a su desempeño?							
12	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por parte de la institución?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador : **Peña Julca Blanca Ylely** DNI: 40616830

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

07 de Diciembre de 2022

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Eficiencia								
1	¿Considera que los recursos que le asignan para cumplir sus funciones son los adecuados?							
2	¿Considera que los recursos que le asignan para cumplir sus funciones son suficientes?							
3	¿Utiliza la totalidad de los recursos que se le asigna?							
4	¿Cuenta con equipos modernos para cumplir sus funciones?							
DIMENSION: Eficacia								
5	¿Se planifica las actividades que se deben desarrollar?							
6	¿Existen estándares que permiten una planificación eficiente de actividades?							
7	¿Se alcanza los objetivos programados?							
8	¿Se cumple con el total de actividades encargadas?							
DIMENSION: Efectividad								
9	¿Los resultados los obtienes con los recursos necesarios?							
10	¿Los resultados obtenidos son los esperados?							
11	¿Las funciones que desarrollas las haces mejor cada día?							
12	¿Los procesos que desarrollas se encuentran dentro de los estándares establecidos?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Peña Julca Blanca Ylely** DNI: 40616830

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de Diciembre de 2022

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Juicio de experto Magister Santiago Castañeda Fausto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLE: MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Motivación intrínseca							
1	¿Cumples satisfactoriamente tus objetivos señalados?							
2	¿Eres creativo al realizar tus funciones en la Institución?							
3	¿Cumples satisfactoriamente tú proyecto vida?							
4	¿Te sientes bien emocionalmente con la labor que realizas?							
5	¿Usted vuelve a intentar a pesar de sus caídas?							
6	¿Logras con éxito tus metas profesionales?							
	DIMENSION: Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La institución otorga algún aliciente por objetivos cumplidos?							
8	¿Recibes premios por las labores que realizas en la institución?							
9	¿Reciben algún tipo de retribución económica adicional a su remuneración?							
10	¿Se otorga algún tipo de bono por mayor productividad?							
11	¿Percibe le ha otorgado más responsabilidades gracias a su desempeño?							
12	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por parte de la institución?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador : Santiago Castañeda Fausto DNI: 10431962

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

07 de Diciembre de 2022

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Eficiencia							
1	¿Considera que los recursos que le asignan para cumplir sus funciones son los adecuados?							
2	¿Considera que los recursos que le asignan para cumplir sus funciones son suficientes?							
3	¿Utiliza la totalidad de los recursos que se le asigna?							
4	¿Cuenta con equipos modernos para cumplir sus funciones?							
	DIMENSION: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Se planifica las actividades que se deben desarrollar?							
6	¿Existen estándares que permiten una planificación eficiente de actividades?							
7	¿Se alcanza los objetivos programados?							
8	¿Se cumple con el total de actividades encargadas?							
	DIMENSION: Efectividad							
9	¿Los resultados los obtienes con los recursos necesarios?							
10	¿Los resultados obtenidos son los esperados?							
11	¿Las funciones que desarrollas las haces mejor cada día?							
12	¿Los procesos que desarrollas se encuentran dentro de los estándares establecidos?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Santiago Castañeda Fausto DNI: 10431962

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

07 de Diciembre de 2022

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Juicio de experto Mgtr. Carlos Victor Málaga Tito

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLE: MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Motivación intrínseca							
1	¿Cumples satisfactoriamente tus objetivos señalados?							
2	¿Eres creativo al realizar tus funciones en la Institución?							
3	¿Cumples satisfactoriamente tú proyecto vida?							
4	¿Te sientes bien emocionalmente con la labor que realizas?							
5	¿Usted vuelve a intentar a pesar de sus caídas?							
6	¿Logras con éxito tus metas profesionales?							
	DIMENSION: Motivación extrínseca							
7	¿La institución otorga algún aliciente por objetivos cumplidos?							
8	¿Recibes premios por las labores que realizas en la institución?							
9	¿Reciben algún tipo de retribución económica adicional a su remuneración?							
10	¿Se otorga algún tipo de bono por mayor productividad?							
11	¿Percebe le ha otorgado más responsabilidades gracias a su desempeño?							
12	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por parte de la institución?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador : Málaga Tito Carlos Victor DNI: 40631930

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

12 de Diciembre de 2022

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

Firma del Experto Informants.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Eficiencia							
1	¿Considera que los recursos que le asignan para cumplir sus funciones son los adecuados?							
2	¿Considera que los recursos que le asignan para cumplir sus funciones son suficientes?							
3	¿Utiliza la totalidad de los recursos que se le asigna?							
4	¿Cuenta con equipos modernos para cumplir sus funciones?							
	DIMENSION: Eficacia							
5	¿Se planifica las actividades que se deben desarrollar?							
6	¿Existen estándares que permiten una planificación eficiente de actividades?							
7	¿Se alcanza los objetivos programados?							
8	¿Se cumple con el total de actividades encargadas?							
	DIMENSION: Efectividad							
9	¿Los resultados los obtienes con los recursos necesarios?							
10	¿Los resultados obtenidos son los esperados?							
11	¿Las funciones que desarrollas las haces mejor cada día?							
12	¿Los procesos que desarrollas se encuentran dentro de los estándares establecidos?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Málaga Tito Carlos Victor DNI: 40631930

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

12 de Diciembre de 2022

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

Anexo 7: Confiabilidad de instrumentos

Estadístico de fiabilidad para motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	12

Estadístico de fiabilidad para productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	12

Anexo 8: Interpretación de los valores de Spearman

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La motivación y productividad laboral en una municipalidad distrital de Lima, 2022", cuyo autor es RAMON MORENO LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA DNI: 20022551 ORCID: 0000-0002-9088-5820	Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 26- 01-2023 20:49:38

Código documento Trilce: TRI - 0526375