



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación y productividad laboral en colaboradores de un  
Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano,  
periodo 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Sanchez Saavedra, Aylin Natali ([orcid.org/0000-0002-4165-3804](https://orcid.org/0000-0002-4165-3804))

**ASESORES:**

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar ([orcid.org/0000-0003-2374-980X](https://orcid.org/0000-0003-2374-980X))  
Dr. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo ([orcid.org/0000-0002-1353-1463](https://orcid.org/0000-0002-1353-1463))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi familia, por impulsarme y a la vez, apoyarme a alcanzar mayores objetivos. A mi hija por ser mi clave de fortaleza en esta vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A Jehová Dios por haberme permitido llegar al día de hoy, cumplir con mis objetivos y poner en mi camino a aquellos a quien también agradezco, a mi familia, por su soporte absoluto sobre todo en el cuidado de mi hija durante las horas de estudio y, por último, pero no menos importante, a la Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado, por el asesoramiento que me dio confianza y facilidad para cumplir con mi Maestría.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÒRICO	04
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de Motivación laboral	17
Tabla 2 Distribución de frecuencias de Productividad laboral	18
Tabla 3 Niveles de las dimensiones de la Motivación laboral	19
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de la Productividad laboral	20
Tabla 5 Prueba: Rho Spearman para la Motivación y Productividad laboral en los colaboradores de un OPA en un Ministerio del estado peruano, 2023.	21
Tabla 6 Prueba de Rho Spearman para la Productividad laboral y los Motivos /necesidades de los colaboradores de un OPA en el ministerio del estado peruano, 2023.	22
Tabla 7 Prueba de Rho Spearman para la Productividad laboral y la Percepción de Autoeficacia en los colaboradores de un OPA en el ministerio del estado peruano, 2023.	23
Tabla 8 Prueba de Rho Spearman para la Productividad laboral y Percepción de Instrumentalidad en los colaboradores de un OPA en el ministerio del estado peruano, 2023.	24
Tabla 9 Prueba de Rho Spearman para la Productividad laboral y el Compromiso con la organización en los colaboradores de un OPA en el ministerio del estado peruano, 2023.	25

## **Resumen**

En esta investigación se fijó como objetivo principal determinar la relación que existe entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio peruano, periodo 2023. Se usó el tipo de investigación no experimental, descriptiva, correlacional simple, con enfoque cuantitativo. Se trabajó con dos cuestionarios, uno por cada variable, el nivel de confianza de cada cuestionario fue medido para su posterior aplicación a la muestra que estuvo compuesta por 80 colaboradores del OPA a un Ministerio del Estado peruano, aplicando la técnica de las encuestas virtuales. Luego se realizó un análisis de los resultados mediante el coeficiente de Rho de Spearman y al comparar con las pruebas de hipótesis, se concluyó que la motivación y la productividad laboral, sí se correlacionan en un nivel positivo alto (valoración de Spearman de 709), siendo que  $p = ,000$  inferior a  $,05$ , por lo que se rechaza la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ . Con la investigación realizada y los resultados obtenidos, se pretende ofrecer herramientas a las organizaciones, esperando que promuevan una mayor motivación laboral entre los colaboradores para que la productividad laboral también sea mejor.

**Palabras Clave:** Motivación, productividad, relación.

### **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between motivation and labor productivity in the collaborators of a Public Agency attached to a Peruvian Ministry, period 2023. A non-experimental, descriptive, simple correlational, quantitative approach, non-experimental research was used. We worked with two questionnaires, one for each variable, the confidence level of each questionnaire was measured for its subsequent application to the sample which was composed of 80 collaborators of the OPA to a Peruvian State Ministry, applying the technique of virtual surveys. The results were then analyzed using Spearman's Rho coefficient and when compared with the hypothesis tests, it was concluded that motivation and labor productivity do correlate at a high positive level (Spearman's valuation of 709), with  $p = .000$  less than 05, so the  $H_0$  is rejected and the  $H_1$  was accepted. With the research carried out and the results obtained, we intend to offer tools to organizations, hoping that they will promote greater work motivation among collaborators so that labor productivity will also be better.

**Keywords:** Motivation, productivity, relationship.

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio de las variables motivación y productividad laboral se ha realizado en diversas investigaciones, pues de ellas depende el desarrollo de las organizaciones y propiamente de los países. Tal es así que, Evia (2019) estudió el nivel de motivación laboral en el mundo, por Global Engagement Index (GEI, 2015) basándose en 13 países como Brasil, Francia, Estados Unidos, Argentina, España, entre otros, encontrando que son muy escasos los colaboradores comprometidos. Así también, la Oficina Internacional del Trabajo, en su informe del año 2022 evidenció que existen brechas muy amplias dentro de los países y organizaciones en lo que respecta a productividad laboral a causa de diversos componentes externos como la estabilidad macroeconómica, ambientes laborales propicios, entre otros; e internos, como la cooperación laboral, una óptima gestión de recursos humanos, etcétera.

En este país, según una encuesta aplicada por BUK y PageGroup Perú (2023), los componentes que motivan laboralmente a un trabajador peruano son en primer lugar el balance de su vida laboral y personal, en segundo lugar, el clima laboral y por último el crecimiento profesional. Y aquellos que los desmotivan son: en primer lugar las remuneraciones, en segundo lugar la poca apariencia de desarrollo profesional y tercer lugar la excesiva carga laboral, según su estudio los colaboradores quieren que los vean de manera integral, para ellos su bienestar y dicha se edifican a diario en el trabajo, teniendo un balance con su vida personal; así también, el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE, 2022) la emergencia sanitaria mundial del año 2020 trajo en el Perú una disminución muy fuerte de los índices de productividad laboral y esto se acrecienta cuando los gobiernos de turno enfocan mal sus políticas laborales.

Para mejorar estos índices y brechas se iniciaron en muchos países procesos de reforma o modernización estatales; en el Perú, se inició este proceso en el año 2002, estableciendo la base legal y los llamados principios para dar inicio al proceso hacia una mejor gestión pública, es así que, se dio la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N.º 27658 (30 de enero de 2002) que busca mejorar la eficiencia de la gestión del Estado y de los índices económicos que se tiene con respecto a otros países; teniendo relevancia, pues los recursos



utilizados provienen de fondos públicos y se espera una buena gestión de ellos, mejorando el proceso presupuestario, reduciendo costos para acrecentar beneficios, mejorando así la calidad de servicios y bienes prestados a los ciudadanos.

Habiendo ya pasado 21 años de la Ley N ° 27658 (Congreso Constituyente Democrático, 2002, 30 de enero), las diversas instituciones del Estado peruano debieron haberla puesto en práctica, sin embargo, la situación no fue la esperada; por ejemplo, el OPA del Ministerio del Estado en el que se realizó la investigación, se encuentra aún sin ingresar a sus colaboradores al régimen de la Ley SERVIR (Congreso Constituyente Democrático, 2013, 02 de julio), además como cualquier Institución pública se encuentra expuesta al cambio de sus autoridades en cada cambio de gobierno. Pues bien, durante el gobierno del 2021- 2022, se cambió representantes de la entidad, evidenciándose también un constante cambio de jefes de áreas y Direcciones, derivando en desorden del flujo de comunicación y también en la motivación que es la primera variable por estudiar. Además, aparentemente hubo un cambio en el clima laboral, el mismo que posiblemente tiene relación con la productividad en la esfera laboral, segunda variable de nuestro estudio.

Por lo anteriormente mencionado, el problema principal y/o general de esta investigación fue ¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023?; en lo referente a los problemas específicos, estos fueron: ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral con los Motivos / las Necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023? ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral con la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023? ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral con la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023? y ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral con el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023?

La justificación teórica del estudio se basó en la expectativa que las organizaciones mejoren sus niveles de conocimiento con respecto a las variables productividad y motivación laboral, procurando beneficiar también, de modo

consistente y sostenible la creación de un mayor número de mejores empleos. La justificación social de esta investigación se apoyó en el intento por encontrar óptimos escenarios laborales para los colaboradores de la organización en estudio. La justificación práctica del estudio se estableció esperando que esta investigación sirva de ayuda en la mejora de los niveles o índices de las variables en estudio, sobre todo en el sector público.

El objetivo principal y/o general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano, periodo 2023; y los objetivos específicos fueron determinar la relación entre la productividad laboral con los motivos / las necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023; determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023; determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023; por último, determinar la relación entre la productividad laboral y el compromiso con la organización, de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

La hipótesis principal o general de la investigación fue que existe relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023; las hipótesis específicas fueron que existe una correlación entre la variable productividad laboral con los motivos / las necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023. Existe relación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023. Existe relación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023. Y existe relación entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

## II. MARCO TEÒRICO

En Colombia, Ramírez (2021) estudia la correlación entre motivación y productividad laboral en ocho empresas del sector Hidrocarburos con una investigación cuantitativa, con diseño no experimental, descriptivo usando el método inductivo y descriptivo. El investigador obtuvo como conclusión que seis de las ocho empresas en estudio confirmaron su hipótesis planteada; es decir que, para poder alcanzar un aumento en la productividad, deben generarse situaciones laborales positivas; cabe mencionar que, en Colombia, por efectos de la inestabilidad en el ámbito económico a raíz de la pandemia del Covid-19, se han dado despidos masivos, disminución de salarios, entre otros; por ello, los empleados se encuentran preocupados, desmotivados y esto causa una disminución en la productividad laboral, con ello se puede ver que los factores externos pueden cambiar la situación laboral y con ello podrían tener impacto en la productividad.

En Ecuador, la investigación de Manjarrez et al. (2020) con enfoque cualitativo, diseño no experimental descriptivo, ejecutado en una muestra de treinta y ocho colaboradores de ocho hoteles de Quevedo, usó dos técnicas de recolección de datos como entrevistas y cuestionarios; y es así, que la investigación determinó su objetivo principal al estudiar la influencia que posee la motivación laboral, en el trabajo productivo de los colaboradores del sector hotelero. Los investigadores obtuvieron la conclusión de que en las empresas estudiadas existen varios elementos observables de motivación frecuentes como la necesidad de autonomía de los empleados, incentivos de promoción laboral, entre otros; sin embargo, su principal conclusión fue que estos elementos sí tenían influencia directa en la competitividad y el desempeño laboral en los hoteles que estudiaron, lo cual es un aporte muy importante para esta investigación.

Bagajjo (2021) en su investigación tuvo como meta principal, analizar si existía una suficiente motivación hacia los trabajadores de una Universidad del sur de Etiopía para que así, ellos se desempeñaran mejor. El investigador ejecutó un estudio descriptivo, cuantitativo, aplicando encuestas a 120 trabajadores de una población total de 230. Los resultados que logró, fue que encontró factores o elementos como el avance, el logro, la responsabilidad y el reconocimiento, entre otros, fundamentales para crear y mantener la motivación de los colaboradores y

así se puedan concentrar en cumplir con los objetivos propuestos, incrementando con ello, la productividad laboral de la Institución, lo que derivaría en buenos resultados para el desarrollo de la Universidad en estudio. Esta investigación aporta más luces al respecto de que la motivación tiene factores que incrementan o disminuyen los resultados esperados de las Instituciones en el ámbito laboral.

En Ecuador también, estudió el tema, Bohórquez et al. (2020), en su investigación descriptiva con enfoque mixto, este estudio se propuso como objetivo primordial, estudiar la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Municipal; es así que, mencionan que la prioridad de las organizaciones debe ser mantener, desarrollar y motivar al talento humano pues es el más importante capital para obtener productividad y desarrollo; luego de aplicar entrevistas y encuestas a 157 personas que representan la muestra; es así, que obtuvo como resultado que, “un cuarto de sus trabajadores estaba insatisfecho en el tema de necesidades orgánicas, otro grupo con respecto a la necesidad de poder y el grupo restante con respecto a la equidad existente” (Bohorquez, 2020 ); esto, lleva a inferir que el recurso más significativo para el éxito o progreso de una Institución, es el factor humano y este tiene diferentes motivaciones para realizar un buen trabajo.

En Irán, Sohrabi et al. (2020) realizaron una investigación de diseño descriptivo correlacional, no experimental, con enfoque cualitativo, implementando dos cuestionarios en una muestra de 175 colaboradores de un hospital de la ciudad de Sanandaj, con el principal objetivo de calcular la satisfacción, motivación y productividad laboral dentro del nosocomio y la correlación entre estas tres variables. Los investigadores en sus resultados encontraron una correlación positiva entre sus variables, siendo la motivación y satisfacción laboral, variables con un muy alto dominio en el acrecentamiento de la productividad del hospital en estudio; es decir, la motivación laboral es un eje esencial de la eficacia en el mandato de una organización productiva.

A nivel nacional, se tienen los planteamientos del problema como, Paredes (2019), en su tesis de motivación y desempeño laboral aplicada a instituciones educativas de carácter público que pertenecen a la provincia de San Martín, investigó con el principal objetivo de determinar la relación entre sus variables usando una investigación de tipo cuantitativo, con carácter transversal

correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 186 colaboradores del área administrativa de diversas instituciones educativas de la provincia; es así que luego de analizar los resultados obtenidos, halló que entre sus variables existía una relación baja; es decir, que si bien los colaboradores del estudio no se encuentran satisfechos en cuanto a motivación laboral, ellos continuarán trabajando eficientemente para cumplir con sus compromisos laborales.

Halanocca et al. (2019) realizaron su investigación en un Instituto de Salud del distrito de San Borja, con el objetivo de comprobar la existencia de una correlación entre sus variables: motivación, satisfacción y productividad laboral; para analizar sus resultados utilizaron un estudio de tipo correlacional con técnicas mixtas de Focus Group, aplicación de encuestas y entrevistas a muestras de tres grupos de colaboradores, entre los que estaban 179 médicos, 179 personas graduadas en enfermería y 179 técnicos del área de enfermería de la Institución en estudio; en lo que respecta, a sus conclusiones, encontraron que la motivación presenta una correspondencia débil con la productividad, al igual que el autor del párrafo anterior y también encontraron que la productividad tenía una relación fuerte con la satisfacción; es decir que, por temas propios de su labor de salvar vidas, los colaboradores del nosocomio buscan ser productivos siempre y con ello están satisfechos.

Santa Cruz (2020) se encargó de estudiar principalmente la presencia de una posible correlación entre la motivación y la productividad laboral del personal de la parte administrativa de una Universidad de la ciudad de Chimbote; en su indagación usó un diseño correlacional no experimental, transversal; usó seis tipos de instrumentos de recolección de datos entre entrevistas, cuestionarios, guías de observación y otros para cada variable, los mismos que fueron aplicados a 176 colaboradores de la Institución en estudio; cabe mencionar que, para analizar sus resultados el investigador utilizó el paquete estadístico de Spearman, obteniendo una conclusión de que hay una correlación positiva y muy reveladora entre sus variables.

Pasapera et al. (2021) en su investigación al respecto de motivación y desempeño laboral en una Institución pública perteneciente a Piura, asumió como principal objetivo, el determinar la existencia o no existencia de una correlación positiva entre sus dos variables de estudio; por lo que, usó una investigación no

experimental tipo cuantitativa, descriptiva correlacional, utilizó un cuestionario por cada variable, el mismo que fue aplicado a una muestra de treinta colaboradores de un total de doscientos diez. Luego de analizar sus resultados con el coeficiente estadístico de Rho de Spearman, obtuvo la conclusión de que la motivación laboral era baja y existía relación entre las variables de tipo positiva o directa alta.

Fernández (2020) en su tesis básica – correlacional, fijó como su objetivo primordial, el corroborar la correlación entre las variables: ambiente laboral y productividad; al implementar su cuestionario a 30 colaboradores del Programa Trabaja Perú, de una población total de 50 personas, llegó a concluir que coexiste una correspondencia o relación positiva pero frágil entre las variables estudiadas, lo mismo podría pasar en nuestro estudio en lo que respecta a la dimensión de Instrumentalidad que estudia como indicador el clima laboral de la Institución.

En este sentido, las variables que fueron usadas en esta investigación se basaron en diversas teorías; como, por ejemplo, los autores del llamado Modelo Integrado de la Motivación en el Trabajo: José Navarro Cid y De Quijano, que definen la motivación inspirados en Vroom (1964), como el nivel de esfuerzo que las personas se disponen a ejecutar laboralmente (José Navarro Cid y De Quijano\* 2003, p. 643); por otro lado, Gareth R. Jones, Jennifer M. George (2019, p.421) definieron la motivación, como el impulso psicológico que va a determinar la conducta de las personas, su esfuerzo y perseverancia para lograr su meta. Chiavenato (2018, p.41) muestra que la motivación es lo que impulsa a los individuos a desplegar una conducta específica. Entre las teorías de motivación más resaltantes también se encontró a Maslow (1954, p. 21), él crea la pirámide de las necesidades y ve a la motivación como aquello que nos impulsa a superar problemas hasta alcanzar objetivos y así satisfacer necesidades.

De acuerdo con De Quijano\* y José Navarro Cid (1998, p.3) y su Modelo Complejo de Motivación de la Teoría del Modelo Integrado de la Motivación en el Trabajo, las dimensiones son: motivos / necesidades que son aquellas necesidades prioritarias. Para McClelland (1961, p.59) los motivos / necesidades vendrían a ser aquellas que se posicionan en el primer lugar y la llama el “motivador dominante”, mientras que para Maslow (1943, p.385) los motivos son las necesidades prioritarias y son: aquellas necesidades de estima, fisiológicas, de amor, seguridad y de autorrealización y seguridad.

De Quijano\* y José Navarro Cid (2003, p. 2) la percepción de autoeficacia es el reconocimiento con el que cuentan las personas para enfrentar los desafíos laborales en situaciones determinadas para conseguir buenos resultados. Bandura, (1978, p. 9) indica que la percepción de autoeficacia es el reconocimiento personal de las capacidades propias en un contexto dado. Para Cook & Artino Jr. (2016, p. 1000) la considera la base de la motivación, al hacer referencia a lo que creen las personas en cuanto a sus capacidades y habilidades. Schwarzer, R., & Jerusalem (1995, p. 9) indican que existe una escala psicométrica esbozada en la evaluación de percepción de autoeficacia o creencia positiva para enfrentar situaciones difíciles.

De Quijano\* y José Navarro Cid (2003, p. 2) definió la dimensión de percepción de la instrumentalidad que es la percepción de realizar un trabajo bien hecho que deriva en satisfacer sus objetivos propuestos y motivos. Para Horkheimer y Adorno (1998, p. 54 [1944 y 1947]) la instrumentalidad es el procedimiento eficaz de un trabajo. Así también para Vroom (1964) la instrumentalidad es el hecho concebido para un trabajador, que su labor es muy importante, es decir es una parte funcional, para el engranaje de la organización en la que se desempeña.

Por último, en cuanto a dimensiones, para De Quijano\* y José Navarro Cid (2003, p. 3 [2000, p. 28]) el compromiso con la organización es una parte muy importante de la efectividad y competitividad que tienen las instituciones, por ser un tipo de contrato psicológico que deriva en una actitud positiva hacia la organización. Así también, Meyer y Allen (1991, p. 12) definen al compromiso con la organización, como aquello que psicológicamente identifica una relación entre un individuo y su organización. Estos autores no consideran al compromiso como un constructo único, es así que lo dividieron en tres partes: afectivo, de continuidad y normativo. Bozeman y Perrewé, (2001, p. 6) lo define como la lealtad o afecto que tiene un colaborador hacia la organización en la que labora.

En lo que respecta al caso de la segunda variable que se usó en este estudio; es decir, productividad, Robbins y Judge (2013, p. 8) concluyen que es el resultado de alcanzar las metas luego de la transferencia de insumos al producto y/o servicio con el menor costo, en la teoría de Chiavenato (1999, p. 54) se dice

que la productividad es la optimización de la cantidad recursos que se necesitan para generar un servicio o bien; por otro lado, se tiene a Gonzales & Carro (2012, p. 12) que definen la productividad como la optimización de la cantidad recursos que se necesitan para generar un servicio o bien. Así también, Render (2014, p. 18) indica que la productividad es el motivo existente entre los servicios y bienes, que los denomina salidas, y una o varias entradas que vienen a ser los recursos como el capital y/o la mano de obra.

Las dimensiones para la segunda variable, productividad, según Robbins y Judge (2013, p. 10) son: desempeño de la tarea que es cumplir con las responsabilidades propias del trabajo, civismo que son las actividades que mejoran el clima organizacional, como por ejemplo el brindar apoyo a otros compañeros del trabajo, guardar los objetivos organizacionales, el respeto entre compañeros, entre otros; y la falta de productividad que envuelve las acciones que perjudican a la institución, por ejemplo, el mal comportamiento entre compañeros, el ausentismo constante, entre otros.



### III. METODOLOGÍA

**3.1 Tipo y diseño de investigación:** En esta tesis de enfoque cuantitativo, se operacionalizó las variables motivación y productividad, sin dejar de lado los indicadores y los ítems que estarán plasmados en un cuestionario.

**3.1.1 Tipo de Investigación:** En esta investigación se utilizó la indagación básica, que es aquella que se encaminada a comprender aspectos básicos de hechos, fenómenos o relaciones para buscar un conocimiento cabal del tema (CONCYTEC, 2018).

**3.1.2 Diseño de investigación:** Este estudio se bosquejó como una investigación no experimental, descriptivo correlacional, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) menciona que este nivel de estudio es aquel que fija su objetivo en medir el nivel de correlación existente entre dos o más de dos variables. Según Baptista, Fernández y Hernández (2014) el diseño no experimental es aquel diseño que observa los hechos tal cual se presentan para ser analizados sin manipularlos; por ello aquí se observa los hechos presentados en el Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, durante el periodo 2023, sin ninguna manipulación y así se puede analizar la correlación de las variables estudiadas desde un aspecto descriptivo. Centty (2006) menciona a Dankhe (1986) que sostiene que los estudios descriptivos, investigan los datos o propiedades sustanciales del problema de estudio, que en este caso fue averiguar la existencia o no, de una correlación entre productividad y motivación laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano durante el periodo 2023: correlacionando las variables, es decir averiguando si una variable tiene alguna relación con la otra. En lo que respecta al método usado aquí, es el método hipotético deductivo, que según Rodríguez & Pérez (2017) es aquel que toma a las hipótesis como el principio de una deducción, llegando a predecir si existe correspondencia con los hechos.

**3.2 Variables y operacionalización:** Este estudio abarcó las siguientes variables: motivación y productividad laboral; a continuación, se define

conceptual y operacionalmente cada una de ellas, identificando sus indicadores con su respectiva escala de medición.

**Definición conceptual de motivación laboral:** es definida según De Quijano & Navarro (2003) como el nivel de esfuerzo que los colaboradores están dispuestos a ejecutar en el trabajo.

**Definición conceptual de productividad laboral:** Para esta variable estudiada, se escogió la definición conceptual de Robbins y Judge (2013) que la define, como el resultado de alcanzar las metas luego de la transferencia de insumos al producto y/o servicio con el menor costo.

**Definición operacional de motivación laboral:** se midió validando los motivos/ necesidades, percepción de instrumentalidad, así como también de las actitudes y el compromiso de los colaboradores con el Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano en estudio; por lo que aquí las dimensiones fueron: motivos/necesidades, percepción de autoeficacia, percepción de instrumentalidad y por último el compromiso con la organización.

**Definición operacional de productividad laboral:** se midió tomando en cuenta los servicios que se producen mediante un buen desempeño en las tareas, habiendo civismo y disminuyendo la falta de productividad por diversos factores para alcanzar las metas con los mejores resultados según el presupuesto con un menor costo, por lo que las dimensiones de esta variable son tres: desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad.

**Indicadores de motivación laboral:** En lo que respecta a los indicadores de cada dimensión, se tuvo que evaluar primero aquellos de la primera variable, encontrando así para la primera dimensión denominada motivos / necesidades, indicadores como, las necesidades activadas de sostén y respeto del superior, reconocimiento por la calidad en el trabajo bien realizado y desarrollo personal en el trabajo. La segunda dimensión es la percepción de autoeficacia con sus indicadores de nivel de autoeficacia, compromiso sobre los efectos o nivel en que las personas se siente garante de las consecuencias de su trabajo y significado percibido. La tercera dimensión es la percepción de instrumentalidad, que cuenta con indicadores como la valoración del clima organizacional, de la equidad,

conciencia de resultados y el significado percibido; la última dimensión de la variable es el compromiso con la organización que tiene indicadores como compromisos afectivos y de valores y la identificación con la organización.

**Indicadores de productividad laboral:** Para esta variable se tienen tres dimensiones, la primera es el desempeño de la tarea, aquí los indicadores fueron aquellos que corresponden a la actitud de cada colaborador para realizar un buen trabajo y cumplir con las responsabilidades propias del cargo que tiene, estos son: el compromiso y/o rendimiento en la tarea y en el contexto. En la segunda dimensión: civismo, se estudió aquellos indicadores que conducen a conocer cómo se desempeñan los colaboradores conductualmente, por ello se usaron dos indicadores básicos: comportamientos contra productivos y desempeño adaptativo. Por último, la tercera dimensión que es la falta de productividad, aquí se incluyen acciones del comportamiento de los colaboradores que perjudican a las organizaciones; sus indicadores son: ausentismo, tardanzas y conflictos. **Escala de medición:** Para el caso de esta investigación, se usó la escala ordinal tipo Likert para ambas variables, para Bertram (2008) las escalas de Likert son aquellas escalas utilizadas en cuestionarios para medir el grado de acuerdo con las declaraciones expuestas.

### **3.3 Población, muestra y muestreo:**

**3.3.1 Población:** La población que se estudia en la presente investigación fue el conjunto de personas que son colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023, que en su totalidad llegaron a 124 personas con dos tipos de contratos: 100 colaboradores tienen un Contrato Administrativo de Servicio (CAS), esta modalidad contractual relaciona a una persona natural con alguna entidad pública para prestar servicios bajo su mando; cabe mencionar que, del total de colaboradores, al momento de evaluar nuestro estudio con el cuestionario, 02 de los colaboradores se encontraban con licencia de trabajo, 10 de ellos tenían un contrato CAS determinado por 03 meses y 08 se encontraban de vacaciones. Según la sexagésima primera disposición complementaria final de la Ley 31638 (Congreso Constituyente

Democrático, 2022, 06 de diciembre) en su numeral 1, los colaboradores del régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (Presidencia Constitucional de la República, 2008, 27 de junio), pasaron a ser de tipo CAS indeterminado. Y por otro lado están los 24 colaboradores restantes que tienen un contrato laboral mediante Órdenes de Servicio, es decir son contratos temporales por necesidades determinadas.

**Criterios de inclusión:** Suárez-Obando (2016) definió a estos, como aquellos que se hallan en los protocolos de investigación, donde se establecen las características que deben tener los sujetos que formarán la muestra y determinarán la validez de la investigación. Para el presente estudio se ha creído conveniente que la característica que deben tener los colaboradores del Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano durante el periodo 2023 es tener un contrato CAS indeterminado, que indique su relación laboral por un tiempo mínimo de un año.

**Criterios de exclusión:** Arias et al. (2016) describen a estos criterios como, aquellas condiciones que presentan los participantes que no serán parte de la muestra porque su participación puede perturbar los resultados que se obtuvieron en este estudio. Para este estudio se ha creído conveniente que la característica que deben tener los colaboradores del Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023, para ser excluidos de nuestro estudio, fue no contar con un contrato CAS indeterminado que indique su relación laboral por un tiempo mínimo de un año y/o encontrarse con una licencia laboral o de vacaciones al momento de aplicar los cuestionarios correspondientes.

**3.3.2 Muestra:** Para Pérez et al. (2009) la obtención de muestras adecuadas serán las responsables de la validez de las derivaciones y la información obtenida; es así que, para poder establecer la muestra de nuestro estudio, se usaron los criterios de inclusión y exclusión expuestos en el párrafo anterior, por ello la muestra se definió como los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023 que cuentan con un contrato CAS de carácter indeterminado, que indique su relación laboral por un tiempo

indeterminado, y que no tengan licencia laboral, ni se encuentren de vacaciones al momento de utilizar la encuesta para recolectar datos; por lo tanto, la muestra para este estudio fue definida en 80 personas con contratos CAS indeterminado.

**3.3.3 Muestreo:** El muestreo que se utilizó en esta investigación fue: no probabilístico (intencional). Hernández (2021) menciona que la muestra no probabilística, es donde se elige a los miembros que serán parte de la investigación bajo un criterio determinado por el investigador, es decir, no todos los que conforman la población poseen las mismas oportunidades de constituir parte de la muestra.

**3.3.4 Unidad de análisis:** La unidad de análisis aquí, fueron individuos que para nuestro caso tenían como característica, ser colaboradores, bajo el régimen CAS (*Decreto Legislativo N° 1057, 2008*), pero en modalidad indeterminado, ligados al Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano.

**3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Para recolectar los datos necesarios para este estudio se usó la técnica de encuesta, que para López-Roldán (2015) es considerada como la primera instancia para obtener datos, donde se interroga a los sujetos de la muestra para conseguir medidas sobre los elementos de una problemática que está en estudio. Por ello las encuestas para Alreck y Settle (1995), son formas poderosas de adquirir la información necesaria para las investigaciones. Aquí, para poder obtener dichos datos se efectuó un cuestionario como herramienta o instrumento; según Casas, Repullo y Donado (2003) es un instrumento que se usa para acopiar organizadamente aquella información que va a permitir dar cuenta de los resultados de una investigación, según variables del estudio; es así que, se elaboró dos cuestionarios, uno por cada variable, cuestionarios que fueron desarrollados en tres partes, como lo sugirió Zamanzadeh et al. (2014), primero se identificó el contenido revisando para ello la literatura, segundo se crearon las preguntas y tercero se construyó el cuestionario en su totalidad; es decir, se usó un cuestionario de autoría propia (Ver Anexo 2) y antes de ser aplicados fueron sometidos al juicio de tres expertos que los

validaron (Ver Anexo 4), ellos fueron: el *Mg. Edilberto Vergara Soriano* con DNI: 26718979 quien cuenta con Maestría en Gestión Pública de la Universidad Privada César Vallejo, el *Mg. Ricardo Antonio Cuba Alván* con DNI: 41424164, que cuenta con Maestría en Innovación y Emprendimiento Estratégico de la Universidad Adolfo Ibáñez (Chile) y un Máster en Gerencia Pública European Centre of Innovation Management y el *Mg. Luis Henry Córdor Poma* con DNI: 47749434, quien cuenta con Maestría de la Universidad Continental, con mención en Administración de Negocios; luego de ello se pudo aplicar nuestros cuestionarios de manera virtual, para obtener la confiabilidad respectiva. El primer cuestionario usado fue el de motivación laboral que contiene 33 preguntas en sus cuatro dimensiones, este posee una excelente confiabilidad para evaluar esta variable, tiene un factor alfa de Cronbach de 0.92 que fue obtenido de la aplicación a 10 colaboradores que no están incluidos en la muestra, pero tienen características similares al laborar en la misma Institución en estudio.

El segundo cuestionario que sirvió para medir la variable productividad laboral con sus 03 dimensiones, se redactó en base a los estudios realizados por De Quijano & Navarro (1998, 2000), es así que, para: los motivos, la percepción de instrumentalidad y la percepción de autoeficacia, se elaboró un cuestionario tipo ASH-MOT y para el compromiso con la organización, se elaboró un cuestionario tipo ASH-ICI (cfr. Quijano et al., 2000), al aplicarlo virtualmente a un grupo de 10 personas que laboran en la Institución en estudio, pero que no pertenecen a la muestra estipulada, se verificó que contaba con una excelente fiabilidad de 0.84 medida con alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

Para adquirir información para esta tesis, se realizaron las siguientes actividades: a) recolectar la información aplicando un cuestionario por cada variable a los individuos de la muestra, b) sistematizar la información obtenida en un Excel para conseguir tablas que permitan luego, c) evidenciar la existencia o no de correlación entre las variables.

### **3.6 Método de análisis de datos:** El procedimiento de procesamiento de datos usados en esta investigación fue la estadística descriptiva, usando tablas

donde se contó y analizaron los datos obtenidos de la muestra mediante los cuestionarios aplicados, luego con la estadística inferencial, se utilizó un coeficiente de correlación que Kline (1994) dice que es una medida de correspondencia entre dos conjuntos, las medidas van de + 1 a -1, lo que indica que hay o no relación entre las variables. El que se usó aquí fue el *Coefficiente de correlación de rangos de Spearman* (Martínez, 2009) el mismo que es mencionado como la medida de agrupación lineal, utilizando rangos, números de orden, de cada uno de los grupos, comparándolos entre ellos. Con él, se buscó obtener conclusiones del estudio para corroborar o no, las hipótesis propuestas.

**3.7 Aspectos éticos:** Los elementos éticos que definieron esta investigación fueron: a) Principio de autonomía: es muy importante el respeto a cada participante cuidando su confidencialidad y participación voluntaria; b) Principio de no maleficencia, explicando a los participantes que no existía daño alguno con su participación, pero si existiera alguna incomodidad con las preguntas podía decidir si responder o no, sin ningún problema. El estudio cumplía con la objetividad en los resultados y la transparencia del estudio, todo ello respetando siempre la legislación actual, c) Principio de beneficencia: Informando a los sujetos de la muestra que No recibirían beneficios económicos ni de ninguna otra índole, d) Principio de justicia: Aquí se recolectó datos que son anónimos, es decir no había necesidad de identificarse al participar. Los datos obtenidos permanecerán en resguardo de la investigadora y pasado un tiempo serán eliminados. Lo anteriormente mencionado fue expuesto en el consentimiento informado, documento que los participantes leyeron antes de ingresar a responder los cuestionarios virtuales.

## IV. RESULTADOS:

### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de motivación laboral*

	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
<i>Motivación laboral</i>	Bajo	0-55	0	0%
	Medio	56-110	44	55%
	Alto	111-165	36	45%
	Total		80	100,0%

De la tabla 1, se pudo hallar que no hay ni un solo colaborador de la muestra del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023 que sienta una baja motivación laboral o en otras palabras nadie en la institución se siente desmotivado. Mientras que, el 55%, que es la mayoría de los colaboradores de nuestro estudio, 44 para ser exactos, sienten la motivación laboral como media, es decir sienten que en algunas oportunidades si son motivados laboralmente y por último un 45% siente una alta motivación laboral, lo que quiere decir que hay un gran porcentaje de colaboradores de la institución que se siente motivado en gran medida, a pesar de todas las falencias que existen.



**Tabla 2***Distribución de frecuencias de productividad laboral*

	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	Bajo	0-45	00	0%
	Medio	46-90	00	0%
	Alto	91-135	80	100%
	Total		80	100,0%

La tabla 2, respecto a la productividad laboral, muestra que el 100% de la muestra de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023 sienten un nivel alto de productividad, teniendo cero colaboradores en nivel bajo y medio. Lo que hace referencia a que en esta Institución todos sus colaboradores sienten que se esfuerzan día a día por realizar un trabajo de calidad y lo logran independientemente de los estímulos externos o la situación por la que se esté atravesando, demostrando así su responsabilidad y compromiso con los usuarios o beneficiarios de sus servicios públicos.

**Tabla 3***Niveles de las dimensiones de la motivación laboral*

Dimensiones/	Niveles		Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Motivos /necesidades	2	2.5	53	66.3	25	31.3	80	100,0		
Percepción de Autoeficacia	0	0.0	21	26.3	59	73.8	80	100,0		
Percepción de Instrumentalidad	0	0.0	41	51.3	39	48.8	80	100,0		
Compromiso con la organización	0	0.0	54	67.5	26	32.5	80	100,0		

Con los datos de la tabla 3, se puede evidenciar que el 66.3% de la muestra de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, perciben que el nivel de sus motivos /necesidades es medio, sin embargo, un 31.3% de la muestra lo percibe en un nivel alto y un 2.5% evidencia un nivel bajo. Para el caso de la dimensión de percepción de autoeficacia, se puede ver que, según los datos de la aplicación del respectivo cuestionario a la muestra, se puede visualizar en la tabla, un nivel alto en su 73.8% y sólo un 26.3% está en nivel medio y un 0% evidencia una percepción de autoeficacia bajo. En lo que respecta a percepción de instrumentalidad, se evidencia un nivel medio, en el 51.3% de los colaboradores, un 48.8% se encuentran en un nivel alto. Por último, se encuentra la dimensión de compromiso con la organización, aquí se observò que el mayor porcentaje de los colaboradores encuestados del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, es decir 67.5% se encuentra en un nivel medio y el restante 32.5% se ubica en un nivel alto.

**Tabla 4***Niveles de las dimensiones de la productividad laboral*

Dimensiones/	Niveles		Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Desempeño de tarea	0	0	3	3.75	77	96.25	80	100,0		
Civismo	0	0	8	10	72	90	80	100,0		
Falta de productividad	0	0	14	17.5	66	82.5	80	100,0		

Con los datos de la tabla 4, *Niveles de las dimensiones de productividad laboral* se puede evidenciar que el 96.25% de la muestra de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, perciben que el nivel de desempeño de tarea es alto, y sólo un 3.75% de la muestra lo percibe en un nivel medio, sin tener ni un solo colaborador de la muestra que evidencie un nivel bajo. Para el caso de la dimensión de civismo, se puede ver que, según los datos de la aplicación de nuestro cuestionario a la muestra, se puede visualizar en la tabla, un nivel alto en su 90% y sólo un 10% está en nivel medio, mientras un 0% evidencia una medida de civismo bajo. En lo que respecta a la falta de productividad, se evidencia un nivel alto, en el 82.5% de los colaboradores, un 17.5% se encuentran en un nivel medio y, por último, se encuentra la dimensión de falta de productividad de los colaboradores encuestados del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, con un 82.5% que se encuentra en un nivel alto y un restante de 17.5% se ubica en un nivel medio.

## 4.2. Análisis Inferencial

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023.

Para responder a nuestro objetivo general del estudio se realizó la prueba estadística de correlación entre las dos variables del estudio: motivación y productividad laboral, encontrando:

**Tabla 5**

*Prueba: Rho Spearman para la motivación y productividad laboral en los colaboradores de un OPA en un Ministerio del estado peruano, 2023.*

		Productividad		
			laboral	Motivación
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* La data fue procesada y los resultantes fueron procesados en SPSS v.29

Con esta tabla se deduce que, existe un nivel positivo alto de correlación entre las variables que son productividad y motivación laborales, esto se alcanzó con una valoración de Spearman de 709. Para el nivel p se obtuvo una relación significativa de ,000 siendo inferior a ,05, por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y acepta la H<sub>1</sub>. En resumen, se consigue decir que: sí existe correlación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023.

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación entre la productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

**Tabla 6**

*Prueba de Rho Spearman para los motivos/necesidades y productividad laboral en los colaboradores de un OPA en el ministerio del estado peruano, 2023*

		Productividad		
			laboral	Motivos
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivos/Necesidades	Coefficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* Para la data procesada los resultantes fueron procesados en SPSS v.29

Por lo que se puede observar en la tabla 6, en cuanto a productividad laboral con relación a los motivos/necesidades, se obtuvo un índice no paramétrico de ,437, y esto evidencia un índice positivo pero moderado. En cuanto a significancia resultó un valor de ,000 inferior al índice de error estándar de 0,05, es decir una significancia fuerte, permitiendo conferir por la H<sub>1</sub>, como verdadera y a su vez, renunciar por la H<sub>0</sub>. Es decir, sí se evidencia una correlación entre la variable productividad laboral y la dimensión de motivos/necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

**Tabla 7**

*Prueba de Rho Spearman para la productividad laboral y percepción de autoeficacia en los colaboradores de un OPA en el ministerio del estado peruano, 2023.*

			Productividad laboral	Percepción de autoeficacia
Rho	de Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Percepción de	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
	autoeficacia	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* Para la data procesada los resultantes fueron procesados en SPSS v.29

Al procesar la información se obtuvo la tabla 7, donde se puede observar que, la productividad laboral y la percepción de autoeficacia, se correlacionan según el índice de Rho de Spearman de ,786, el cual revela que existe una correlación positiva alta. En lo que respecta a la relación significativa se valoró en ,000 y esto en comparación con el índice de error de ,05, hace inferencia que existe una significancia fuerte, por lo que se rechazó la H<sub>0</sub> y admitió la H<sub>1</sub>. Esto es: sí existe correlación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de Instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la productividad laboral y la percepción de Instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

### Tabla 8

*Prueba de Rho Spearman para la productividad laboral y percepción de instrumentalidad en los colaboradores de un OPA en el ministerio del estado peruano, 2023.*

		Productividad laboral	Percepción de instrumentalidad
Rho Spearman	de Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,887**
		N	,000
	Percepción de instrumentalidad	Coefficiente de correlación	,887**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

*Nota.* Para la data procesada los resultantes fueron procesados en SPSS v.29

Luego de procesar la información se obtuvo la tabla 8 en la que se puede observar que la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad, se correlacionan según el índice de Rho de Spearman de ,887, lo que revela que existe una correlación positiva muy alta. En lo que respecta a la relación significativa se valoró en ,000 y esto en comparación con el índice de error de ,05, hace inferencia que existe una significancia altamente fuerte, por lo que se terminó rechazando H<sub>0</sub> y admitiendo la H<sub>1</sub>. Es decir: sí existe correlación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

**Objetivo Específico 4:** Determinar la relación existente entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

**Tabla 9**

*Prueba de Rho Spearman para la productividad laboral y el compromiso con la organización en los colaboradores de un OPA en el ministerio del estado peruano, 2023.*

			Productividad laboral	Compromiso con la organización
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,429**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Compromiso con la organización	Compromiso con la organización	Coefficiente de correlación	,429**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* Para la data procesada los resultantes fueron procesados en SPSS v.29

Al observar la tabla 9, se puede deducir que la productividad laboral y el compromiso con la organización, obtuvieron una valoración con Rho de Spearman de ,429, esta derivación mostró una correlación positiva moderada. En cuanto a la significancia se evaluó en ,000 siendo inferior a ,05, es decir, que hay una relación significativa, por lo que se declinó por la H<sub>0</sub> y admitió la H<sub>1</sub>.



## V. DISCUSIÓN:

En este trabajo de investigación se propuso como objetivo general, determinar la relación que existe entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio peruano, periodo 2023. Las teorías que se usaron fueron, para la primera variable, la descripción de los autores del llamado Modelo Integrado de la Motivación en el Trabajo: José Navarro Cid y De Quijano, quienes definieron la motivación inspirados en Vroom (1964), como el esfuerzo que los colaboradores se disponen a efectuar en su trabajo (José Navarro Cid y De Quijano\* 2003, p. 643) y para el caso de la productividad laboral, se asumió la definición conceptual de Robbins y Judge (2013) que la definen, como el resultado de alcanzar las metas luego de la transferencia de insumos al producto y/o servicio con el menor costo.

Luego de efectuar el estudio, aplicando la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios, uno por cada variable, se aplicó la estadística descriptiva y mediante el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se logró establecer resultados para el caso de las dos variables con sus dimensiones y luego estadística inferencial para cada objetivo propuesto.

Los resultados descriptivos mostraron que para el caso de la primera variable: motivación laboral, se halló que no había colaboradores de la muestra del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023 que sintieran una baja Motivación laboral, es decir que estuvieran poco motivados en su Institución; mientras que, el 55% de ellos, que es la mayoría de los colaboradores de nuestro estudio, 44 para ser exactos, sienten la motivación laboral en un nivel medio, en otras palabras, sienten que en la Institución los motivan en algunas ocasiones y un 45% siente una alta motivación laboral, que explicándola quiere decir que el 45% de los colaboradores se sienten muy motivados laboralmente o en otras palabras que en la Institución a la que pertenecen, les preocupa su satisfacción. Si bien es cierto, en un principio de esta investigación se mencionó que la organización en estudio venía teniendo complicaciones pues estaban ya buen tiempo a la espera de su incorporación al régimen de la Ley SERVIR (Congreso Constituyente Democrático, 2013, 02 de julio), además estuvieron expuestos a un constante cambio de sus autoridades, jefes de áreas y Direcciones, que derivaron en una mala o poca fluidez en la comunicación; sin embargo, a pesar de todo, 44 de los colaboradores, más de la

mitad de la muestra, se sienten motivados laboralmente en algunas oportunidades lo que es peligroso pues la línea entre sentir una motivación en ocasiones y no sentirla nunca es muy frágil, por lo que no se debe dejar de lado esta variable.

En materia de resultados descriptivos para las dimensiones de la motivación laboral, primero para los motivos /necesidades que son aquellas necesidades prioritarias, se obtuvo que un 66.3% de la muestra de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023; es decir, la mayoría de ellos, perciben que el nivel de motivos /necesidades es medio; a saber, sienten que en el OPA sus necesidades primordiales o activadas son algunas veces tomadas en cuenta; así también, un 31.3% de la muestra lo percibe en un nivel alto, lo que quiere decir que estos sienten que sus necesidades /motivos son satisfechos en gran medida; así mismo un 2.5% evidencia un nivel bajo, lo que representa que estos colaboradores, que son pocos, se sienten muy poco motivados.

Para el caso de la dimensión de percepción de autoeficacia, que según la teoría usada, De Quijano\* y José Navarro Cid (2003) dicen que es el reconocimiento para enfrentar los desafíos laborales en situaciones determinadas para conseguir buenos resultados, se puede ver que, según los datos de la aplicación de nuestro cuestionario a la muestra, se visualizó, en un nivel alto a un 73.8%, es decir la gran mayoría se siente muy capaz de enfrentar desafíos y conseguir buenos resultados y luego sólo un 26.3% está en nivel medio, representando que este porcentaje siente que sólo en algunas ocasiones puede enfrentar desafíos y salir airoso, y por último un 0% evidencia una percepción de autoeficacia bajo o no es capaz de enfrentar retos.

En lo que respecta a percepción de instrumentalidad, que es el conocimiento de ver que se está realizando un buen trabajo, en nuestros resultados estadísticos descriptivos se evidenció un nivel medio, a un 51.3% de los colaboradores, es decir un poco más de la mitad creen o sienten que su trabajo es bueno y un 48.8% se encuentran en un nivel alto, lo que refiere a que casi la mitad de los colaboradores perciben su trabajo como muy bueno o por encima de las expectativas.

Por último, se encuentra la dimensión de compromiso con la organización que es para nuestros autores, De Quijano\* y José Navarro Cid (2003), un tipo de contrato psicológico que tiene como consecuencia una buena actitud hacia la organización; es así, que en los resultados descriptivos del estudio, se observa que

el mayor porcentaje de los colaboradores encuestados del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, es decir 67.5% se encuentra en un nivel medio o lo que quiere decir que tienen un compromiso psicológico relativo con la Institución y el restante 32.5% se ubica en un nivel alto, refiriéndose a que para este porcentaje un poco bajo, su actitud es muy positiva para con la organización.

Por otro lado, al realizar el análisis estadístico también se adquirió resultados inferenciales; tal es así que, si uno se basa en el objetivo general, que fue el determinar la relación que existe entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano, periodo 2023, se adquirió mediante el coeficiente de Rho de Spearman el resultado de  $p = ,000$  (inferior a, 05) por lo tanto, se concluyó que la motivación y la productividad laboral, sí se correlacionan a nivel positivo alto (valoración de Spearman de 709), por lo que se puede decir que al igual como lo mencionó Manjarrez et al. (2020) en su trabajo, la motivación laboral se correlaciona con el desempeño o productividad de los colaboradores, aunque para su estudio no sólo se correlacionaba, sino que también influía, y a esta razón, los responsables de las organizaciones en tomar buenas decisiones, generalmente infieren en errores como gastar excesivamente energía al medir, acopiar y comunicar datos y deberían por el contrario prestar importancia a la parte práctica, así al buscar una mejor productividad se involucran soluciones como mejorar tecnología, poner en práctica métodos con incentivos, controlar la calidad de los servicios, entre otras prácticas, que si bien pueden resultar positivas también corren el riesgo de generar un malgasto de recursos. Ahora bien, muchos todavía piensan que la productividad mejora reduciéndose costos, pero en realidad el enfoque debería basarse en mejorar las relaciones laborales.

Los resultados hallados en esta investigación, principalmente para nuestro objetivo general, también son corroborados en el estudio de Santa Cruz (2020), su investigación con un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional no experimental transversal, en otras palabras, una investigación con las mismas características a nuestro estudio, encontró también, la existencia de una relación positiva, pero en su caso es una correlación muy fuerte entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores del área administrativa de la Universidad San Pedro, ubicada en Chimbote, en el año 2019; sin embargo, usó una teoría diferente de motivación, por lo que sus dimensiones variaron, pero aun

así en términos globales, los resultados no dan más luces a nuestro trabajo; así mismo, López (2021) también encontró la existencia de una relación entre motivación y desempeño laboral, de tipo positiva o directa alta; sin embargo, también se debe advertir que Paredes (2019) en su tesis de motivación y desempeño laboral en instituciones educativas públicas que pertenecen a la provincia de San Martín, investigó y halló que entre sus variables existía una relación pero baja, al igual que Halanocca et al. (2019) quien determinó la existencia de correlación débil entre dos de sus variables de estudio: motivación y productividad laboral. Por lo que aún se deben realizar más estudios con estas variables, quizá profundizando en el por qué en algunos casos la correlación es baja y en otros es muy alta.

Con los resultados estadísticos inferenciales, según el objetivo específico 1: Determinar la relación entre la productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, se evidencia que en cuanto a productividad laboral con relación a la dimensión de los motivos/necesidades, se verificó a la  $H_1$ , como verdadera; es decir, se determinó que sí existe una correlación entre la variable productividad laboral y la dimensión de motivos/necesidades. Se debe recordar que Bohorquez (2020) concluyó que uno de los recursos más significativos, por no decir, el que tiene mayor significancia para obtener éxito en una Institución, es el factor humano y este tiene diferentes motivaciones para realizar un buen trabajo; así mismo, Bagajjo (2021) al estudiar la existencia de una insuficiencia de motivación en una Universidad del sur de Etiopía, encontró que habían varios factores o elementos como el avance, el logro, la responsabilidad y el reconocimiento, entre otros, para mantener la motivación de sus colaboradores y así poder cumplir con los objetivos laborales propuestos, optimizando la productividad laboral. Razones por las cuales hay que prestar mucho interés a esta dimensión dentro de una organización, pues se infiere que, si un colaborador no tiene, a las que siente sus necesidades principales, satisfechas, no tendrá resultados productivos en su trabajo, lo que es la finalidad de las organizaciones; así mismo, cada colaborador necesita sentirse apoyado por sus superiores y compañeros para obtener mejores logros tanto personales como para la institución.

Ya al determinar los resultados para el objetivo específico 2 que fue: Determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, se logró establecer que la variable productividad laboral sí se relaciona con la dimensión de la motivación laboral, percepción de autoeficacia, pues se encontró un índice de Rho de Spearman de ,786 que indica que existe una correlación positiva y alta. Por lo que respecta a la relación significativa se valoró en ,000 y esto en comparación con el índice de error de ,05, lleva a concluir que existe una significancia fuerte. Esto debería ser uno de los factores clave para las áreas de talento humano de las organizaciones, pues cada colaborador debe sentirse capaz de realizar un buen trabajo para que esto derive en un buen resultado o una alta productividad laboral.

En lo concerniente al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, se pudo observar en los resultados estadísticos inferenciales, que la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad, sí se correlacionan altamente, según el índice de Rho de Spearman que resultó en ,887. También se observó que la relación significativa se valoró en ,000 y esto en comparación con el índice de error de ,05, hizo inferir que sí existe una significancia altamente fuerte. Recordando a Fernández (2020) que en su tesis fijó como objetivo primordial, el corroborar la correlación entre las variables: ambiente laboral y productividad, concluyó que sí coexistía una correspondencia positiva, aunque frágil entre sus variables, y tal como ya se ha mencionado en esta investigación, lo mismo pasa en nuestro estudio en lo que respecta a la dimensión de Instrumentalidad que estudia como indicador el clima laboral de la Institución, pues se demostró también que existía correlación con la productividad laboral, aunque en el caso de esta tesis, la significancia es fuerte.

Según el último de los objetivos específicos, el objetivo específico 4: Determinar la relación existente entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, se pudo deducir que la productividad laboral y el compromiso con la organización, obtuvieron una valoración con Rho de Spearman de ,429, esta derivación muestra

una correlación positiva moderada. La significancia aquí se evaluó en ,000 siendo inferior a ,05, es decir, que hay una relación significativa.

Por lo tanto, teniendo en cuenta el problema principal de esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023?; se pudo observar que en la Institución en la que se realizó la investigación, se encontró que la motivación y la productividad laboral, sí se correlacionan a nivel positivo alto en el Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023; por ello, no se debe olvidar que cuando un colaborador se siente con sus necesidades primordiales satisfechas, se siente capaz de enfrentar retos con buenos resultados, se siente útil dentro de la organización y además siente un compromiso positivo hacia su institución, se motiva a realizar un trabajo productivo, que es el fin de las organizaciones, sin importar si son privadas o son públicas, pues si bien las instituciones públicas sobre todo en nuestro país son entes de desarrollo público mediante la prestación mayormente de servicios, la productividad de estas se refleja en un mayor desarrollo económico para el país, con un eficaz y eficiente uso de los recursos públicos generando valor público que para la CEPAL (2022) es el valor que las personas le conceden a los bienes y servicios públicos, cuando sienten que estos satisfacen sus necesidades, sin dejar de lado su calidad y oportunidad de entrega.

Por ello la importancia de este estudio, que finalmente es un aporte principalmente para las áreas de talento o recursos humanos de las diversas Instituciones, que va a permitir tener una mejor idea de cómo transformar los resultados para que sean buenos o productivos, mediante un mejor trato del personal a su cargo, teniendo en cuenta las necesidades, percepciones y el compromiso hacia la organización y cómo manejarlos con el fin de alcanzar mejores resultados. Este estudio también servirá a futuras investigaciones referidas al tema de motivación y productividad laboral, pues se pondrá al servicio de toda aquella persona que desee efectuar investigaciones científicas con estas dos variables y/o con sus dimensiones utilizadas, según la teoría manejada aquí.

## VI. CONCLUSIONES:

**Primera:** Respecto al objetivo general, determinar la relación que existe entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano, periodo 2023, se alcanzó una valoración de Spearman de 709 y para el nivel  $p$  una relación significativa de ,000 siendo inferior a ,05, por lo que se procedió a rechazar la  $H_0$  y a aceptar la  $H_1$ : Existe relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023, concluyendo en que sí existe correlación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023, en un nivel alto positivo.

**Segunda:** Con respecto al objetivo específico 1, determinar la relación entre la productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023. Luego de obtener un índice de Rho de Spearman de ,887, lo que indica que existe una correlación positiva muy alta y una relación significativa valorada en ,000 y comparándola con el índice de error de ,05, se infiere que existe una significancia altamente fuerte, entonces se rechazó la  $H_0$  y se admite la  $H_1$ : Existe relación entre la productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023; es decir, se concluyó que sí existe una correlación entre la variable productividad laboral y la dimensión de motivos/necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, en un nivel positivo pero moderado.

**Tercera:** De acuerdo con el objetivo específico 2, determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, se obtuvo un índice de Rho de Spearman de ,786, que indica la existencia de una correlación positiva alta y en lo que corresponde a la relación de significancia se valoró en ,000, infiriendo que existe una significancia fuerte, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se admite la  $H_1$ : Existe relación entre

la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, concluyendo así en que sí existe correlación positivamente y alta entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.

**Cuarta:** Hablando del objetivo específico 3, determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023. Aquí el índice de Rho de Spearman de ,887, indicó que existe una correlación positiva muy alta al encontrar una relación significativa valorada en ,000 que comparándolo con el índice de error de ,05, llevó a inferir que sí existe una significancia altamente fuerte, por lo que se terminó rechazando  $H_0$  y admitiendo la  $H_1$ : Existe relación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023 y la conclusión es que sí existe correlación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, en un nivel positivo alto.

**Quinta:** Por último, pero no menos importante, con respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación existente entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, se obtuvo una valoración con Rho de Spearman de ,429 que muestra una correlación positiva moderada. En cuanto a la significancia se evaluó en ,000 siendo inferior a ,05, es decir, que hay una relación significativa, por lo que se declina por la  $H_0$  y admite la  $H_1$ : Existe relación entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023. Así se concluye que sí existe relación positiva pero moderada entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.



## VII. RECOMENDACIONES:

**Primera:** Con base en la conclusión primera, respecto al objetivo general, determinar la relación que existe entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano, periodo 2023, al analizar los resultados estadísticos, se recomienda al área de talento humano del OPA del Ministerio peruano en estudio, debe prestar más atención y valoración al capital humano, pues si bien ellos en su mayoría sienten una motivación en un nivel medio, este sentimiento o percepción de la valoración puede variar en cualquier momento si no se cuida y al verificar que esta sí tiene relación con la productividad laboral en un nivel alto positivo, es peligroso dejar de lado a esta variable pues se corre el riesgo de resultados no deseables para la institución.

**Segunda:** Para el objetivo específico 1, determinar la relación entre la productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, se concluyó que sí se relacionan en un nivel positivo pero moderado, por lo que se recomienda al área de talento humano de la institución en estudio que identifique los motivos /necesidades de sus colaboradores, pues hay que recordar que no todos tienen el mismo perfil, algunos tienen motivos económicos, otros tienen motivos como por ejemplo de reconocimiento, entre otros.

**Tercera:** Con base en la conclusión del objetivo específico 2, determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, se indicó la existencia de una correlación positiva alta por lo que se recomienda a la Entidad aprovechar, cuidar y mantener el nivel alto de percepción de autoeficacia mediante el establecimiento de metas con su respectiva valoración y recompensa.

**Cuarta:** Luego de concluir para el objetivo específico 3, determinar la relación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad, en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, que sí existe correlación entre la productividad laboral y la percepción de instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, en un nivel positivo alto; en consecuencia se recomienda a los representantes de la Institución, prestar la importancia debida a esta dimensión pues se evidenció que la mayoría sentían un nivel medio de instrumentalidad, es decir de la condición de sentirse útiles; sin embargo, esto no es un estado fijo, se debe por lo tanto evitar la variación hacia abajo y en su lugar tratar de mejorarla, quizá mediante algunos tipos de reconocimiento, incluyendo brindar felicitaciones; de acuerdo a la recomendación segunda, es decir del estudio de las necesidades de los colaboradores.

**Quinta:** Anteriormente en esta investigación se logró concluir para el objetivo específico 4, determinar la relación entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023, que sí existe relación entre la productividad laboral y el compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023 y siendo que el mayor porcentaje de los colaboradores encuestados de la muestra, en un 67.5% se encuentra en un nivel medio de compromiso, se recomienda a los representantes de la entidad mejorar este índice mediante políticas que refuercen el sentimiento de pertenencia hacia la organización, pues como se ha evidenciado, sí se relaciona a la productividad laboral.

## REFERENCIAS

- Alreck, P. y R Settle, The survey research handbook, Irwin Professional Publishing, New York. 1995.  
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/Reference\\_sPapers.aspx?ReferenceID=114064](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/Reference_sPapers.aspx?ReferenceID=114064)
- Arias J, Villasís K.- MÁ, Miranda N., MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.* 2016;63(2):201-206.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bagajjo, W. S. (2021). The Impact of Motivation on Employees' Job Satisfaction. Motivation and Job Satisfaction. *Technium Social Sciences Journal*, 16(1), 342–354. Recuperado de  
<https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2501>
- Bandura, A. (1978) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Advances in Behavior Research and Therapy*, 1, 139-161.  
[https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bertram, D. (2008). Likert Scales... are the meaning of life.  
<https://docplayer.net/17623968-Likert-scales-are-the-meaning-of-life-dane-bertram.html>
- Bohórquez E., Pérez, M., Caiche, W. & 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. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 06 de abril de 2023 de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=).
- Bozeman, D.P & Perrewé, P.L. (2001). The Effect of Item Content Overlap on Organizational Commitment Questionnaire - Turnover Cognitions Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86, 161-173.  
[https://www.researchgate.net/publication/12032567\\_The\\_Effect\\_of\\_Item\\_Content\\_Overlap\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_Questionnaire-Turnover\\_Cognitions\\_Relationships](https://www.researchgate.net/publication/12032567_The_Effect_of_Item_Content_Overlap_on_Organizational_Commitment_Questionnaire-Turnover_Cognitions_Relationships)

- Buk y Page Group. (2023). *Prioridades de Gestión de Personas para el 2023*.  
<https://info.buk.pe/estudio-prioridades-de-gestion-de-personas-para-el-2023>.
- Casas, J., R. R. L. y. J. D. C. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Recuperado de  
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Centty DB (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad De Economía de la UNSA. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/CLASIFICACION%20DE%20DANKHE%201986.htm>
- Chiavenato I. (2018) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (10.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill, Quinta Edición – noviembre de 1999.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Cook DA, Artino AR Jr. Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Med Educ*. 2016 Oct;50(10):997-1014.  
[doi: 10.1111/medu.13074](https://doi.org/10.1111/medu.13074). PMID: 27628718; PMCID: PMC5113774  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/medu.13074>
- Decreto Legislativo N.º 1057*, (2008) (testimonio del Congreso de la República).  
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- De Quijano, S., Navarro, J Cid, S. D. (1998). *Un Modelo Integrado de la Motivación en el Trabajo: Conceptualización y Medida*. Equipo del Proyecto ASH. Departamento de Psicología Social, Universitat de Barcelona.  
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/43200.pdf>

- De Quijano, S., Navarro, J Cid, S. D. (2000). *La autoeficacia y motivación en el trabajo - Apuntes de psicología*. Equipo del Proyecto ASH. Colegio Oficial de Psicólogos, Universidad de Barcelona.  
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/181258/1/194605.pdf>
- De Quijano, S., Navarro, J. & Cornejo, J. M. (2000). Un modelo integrado de compromiso e identificación con la organización: análisis del cuestionario ASH-ICI [An integrated model of organizational commitment and identification: analysis of ASH-ICI questionnaire]. *Revista de Psicología Social Aplicada*.  
[https://www.researchgate.net/profile/Jose-Navarro-34/publication/275043595\\_Un\\_Modelo\\_Integrado\\_de\\_Compromiso\\_e\\_Identificacion\\_con\\_la\\_Organizacion\\_Analisis\\_del\\_Cuestionario\\_ASH-ICI/links/5538cbf70cf2239f4e79b8eb/Un-Modelo-Integrado-de-Compromiso-e-Identificacion-con-la-Organizacion-Analisis-del-Cuestionario-ASH-ICI.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose-Navarro-34/publication/275043595_Un_Modelo_Integrado_de_Compromiso_e_Identificacion_con_la_Organizacion_Analisis_del_Cuestionario_ASH-ICI/links/5538cbf70cf2239f4e79b8eb/Un-Modelo-Integrado-de-Compromiso-e-Identificacion-con-la-Organizacion-Analisis-del-Cuestionario-ASH-ICI.pdf)
- De Quijano, S., Navarro, J Cid, S. D. (2003). *Dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultados preliminares*. *Psicothema* 2003. Vol. 15. Recuperado de  
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44874/1/511685.pdf>
- De Quijano, S. y Navarro J. (1998). *Un Modelo Integrado de la Motivación en el Trabajo: Conceptualización y Medida*. Equipo del Proyecto ASH. Departamento de Psicología Social, Universidad de Barcelona. Recuperado de:  
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/43200.pdf>
- Evia, M. J. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK.  
<https://www.expoknews.com/que-motivaa-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Fernández H. (2020). *Ambiente laboral y productividad en el programa trabaja Perú de San Juan de Lurigancho, 2020*. Tesis Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83234>

- Gareth R. and George J. (2019). *Administración contemporánea* (10.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill.  
[https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=8814](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8814)
- González, S. (2009). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326733009.pdf>
- Gonzales & Carro (2012). Productividad y Competitividad. Publicado por la Universidad Nacional de Mar de Plata  
<https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/>
- Grupo de Análisis para el Desarrollo – GRADE (Ed.). (2022). *El mercado laboral en 2022: en la misma senda*. Instituto Peruano de Economía.  
<https://www.ipe.org.pe/portal/el-mercado-laboral-en-2022-en-la-misma-senda-por-miguel-jaramillo/>
- Halanocca, Palomino y Rupay (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*. Tesis Universidad ESAN. Escuela de Posgrado.  
[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019\\_MAGSS\\_16-1\\_03\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 01 de mayo de 2023, de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es).
- Hernández-Sampieri, Mendoza C., Torres, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. SA de CV  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_deAbuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_deAbuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

- Horkheimer, M. & Adorno, Th. (1998 [1944 y 1947]). *Dialéctica de la ilustración: fragmentos filosóficos*. J.J. Sánchez (Trad.). Madrid: Trotta.  
DialecticaDeLallustracionFragmentosFilosoficos-460335.pdf  
<file:///C:/Users/usser/Downloads/Dialnet->
- Jones y George, JM (2019). *Administración contemporánea / Gareth R. Jones, Jennifer M. George* (10a<sup>ed.</sup>). Educación Mc Graw Hill.  
[https://www.academia.edu/31616972/Administracion\\_Contemporanea\\_6e\\_d\\_Jones](https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_6e_d_Jones)
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Newbury Park: Sage  
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.199361>
- Ley N.º 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (30 de enero de 2002).  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)
- Ley SERVIR (Congreso Constituyente Democrático, 2013, 02 de julio)  
<https://storage.servir.gob.pe/lsc/normas-legales/Ley%2030057.pdf>
- Ley 31638 (Congreso Constituyente Democrático, 2022, 06 de diciembre) Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3914918/Ley\\_31638.pdf.pdf?v=1670380246](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3914918/Ley_31638.pdf.pdf?v=1670380246)
- López-Roldán, S. F. (2015). *Metodología De La Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès).  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf)
- López (2021). *La motivación y el desempeño de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura*. (Tesis de Maestría). Universidad Pedro Ruiz Gallo. Recuperado a partir de  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9186/L%20c3%b3pez\\_Espinal\\_Itala\\_Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9186/L%20c3%b3pez_Espinal_Itala_Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- McClelland (1971). *Estudio de la Motivación Humana*. Universidad de Harvard.  
Recuperado de:  
<https://psicuaqtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad Y Sociedad, 12(1)*, 359-365. Recuperado a partir de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es)
- Martínez, O., Tuya, R., Martínez, M., Pérez A. & Cánovas, A. (2009). El Coeficiente De Correlación de los Rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2)* Recuperado en 06 de mayo de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es).
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A (1954). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Días de Santos S.A. <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- McClelland, D. C. (1961). *Estudio de la Motivación Humana*. Ediciones Madrid. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Meyer, IP. y Allen, Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-98. <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1927921>
- Ministerio de Economía y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, M. de E. y. F. y. M. (Ed.). (31 de enero del 2023). *Diario El Peruano* (Edición Decreto Supremo N ° 014-2023-EF). Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-normas-reglamentarias-para-la-ap-decreto-supremo-n-014-2023-ef-2147746-1/>



- Oficina Internacional del Trabajo, O. I. T. (2022). *Informe Regional Productividad Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_847153.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_847153.pdf)
- Paredes G. (2019) Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la Provincia De San Martín (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Unión. San Martín, Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1883>
- Pasapera J. & Rubio E. (2021). *La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79828/Pasapera\\_GE-Rubio\\_LJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79828/Pasapera_GE-Rubio_LJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, N., Galán, I., Ordobás, M., Zorrilla, B., Cantero, J., & Ramírez, R. (2009). A sampling design for a Sentinel General Practitioner Network. *Gaceta Sanitaria*, 23(3), 186-191.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112009000300004&lng=es&tlng=.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112009000300004&lng=es&tlng=)
- Ramírez Y. (2021). *La Motivación Laboral y su Relación con la Productividad en la Industria de Hidrocarburos en Colombia*. Fundación Universidad De América Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas Bogotá, D.C.  
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>
- Render, B. (2014). *Principios de Administración de Operaciones*. Quinta edición p.13.  
[https://www.academia.edu/34246436/Principios\\_De\\_Administracion\\_De\\_Operaciones\\_Heizer\\_y\\_Render\\_Ed](https://www.academia.edu/34246436/Principios_De_Administracion_De_Operaciones_Heizer_y_Render_Ed)

- Robbins, S. y Judge T. (2013). *Comportamiento Organizacional - Decimoquinta Edición*. PEARSON.  
[http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento Organizacional 15edici%C3%B3n-Robbins.pdf](http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento%20Organizacional%2015edici%C3%B3n-Robbins.pdf)
- Rodríguez, A., & Pérez A. (Eds.). (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Santa Cruz (2020). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019*. Tesis Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46952>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright & M. Johnston (Eds.). *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, Uk: Nfer-Nelson.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1285544.pdf>
- Sohrabi, F., Ramezani, G., Pourbairamian, G., y Norozi, A. (2020). Motivation and Job Satisfaction in Hospital Employees of Sanandaj. *Military Caring Sciences*, 6(4), 314–324.  
<https://doi.org/10.29252/mcs.6.4.7>
- Suárez-Obando F. Consentimiento informado como criterio de inclusión. ¿Confusión conceptual, manipulación, discriminación o coerción?  
[https://pers.bioét.2016;20\(2\): pp. 244-256. DOI: 10.5294/pebi.2016.20.2.9](https://pers.bioét.2016;20(2):pp.244-256.DOI:10.5294/pebi.2016.20.2.9)
- Vroom, V. H. (1964). *Trabajo y Motivación*. Recuperado de  
<https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-VROOM.pdf>
- Zamanzadeh V, Rassouli M, Abbaszadeh A, Alavi-Majd H, Nikanfar A, Ghahramanian A. Details of content validity index and objectifying it in instrument development. *Nursing Practice Today* 2014;1(3):163–71.  
<https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/view/24>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Motivación laboral</b>	Nivel de esfuerzo que los colaboradores están dispuestos a ejecutar en el trabajo (De Quijano & Navarro 2003)	La motivación será medida mediante un cuestionario, con el que se validará los motivos/necesidades, percepción de autoeficacia, de instrumentalidad, así como también los compromisos con la organización.	Motivos/necesidades	Necesidades activadas: apoyo y respeto del superior, reconocimiento por el trabajo bien hecho y desarrollo personal en el trabajo	Nominal
			Percepción de autoeficacia	Nivel de autoeficacia responsabilidad sobre los resultados, o grado en que la persona se siente responsable de los resultados de su trabajo y significado percibido	Nominal
			Percepción de instrumentalidad	Valoración del clima organizacional, de la equidad, conciencia de resultados, significado percibido y responsabilidad	Nominal
			Compromisos con la organización	Compromisos afectivos y de valores y la identificación con la organización	
<b>Variable 2: Productividad laboral</b>	Es el resultado de alcanzar las metas luego de la transferencia de insumos al producto y/o servicio con el menor costo. (Robbins y Judge 2013)	La productividad laboral se medirá tomando en cuenta los servicios que se producen mediante un buen desempeño en las tareas, habiendo civismo y disminuyendo la falta de productividad por diversos factores para alcanzar las metas con los mejores resultados según el presupuesto con un menor costo.	Desempeño de tarea	Conocimiento	Nominal
				Compromiso y/o rendimiento en la tarea y en el contexto	
			Civismo	Comportamientos contra productivos	Nominal
				Desempeño adaptativo	
			Falta de productividad	Ausentismo	Nominal
				Tardanzas	
Conflictos					

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Motivación laboral

En el siguiente cuestionario usted podrá visualizar una serie de preguntas relacionadas a su actividad laboral diaria. No hay respuesta buena ni mala, pues todas son sólo opiniones. La escala del 01 al 05 le permitirá expresarse con la mejor respuesta que lo identifique, le agradecemos pueda responder todas las preguntas.

ESCALA DE VALORES	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
-------------------	-------------	------------------	---------------	--------------------	---------------

N°	MOTIVOS/NECESIDADES	1	2	3	4	5
1	Se considera apoyado por su superior inmediato					
2	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar un buen trabajo.					
3	Las instalaciones proporcionadas son adecuadas para la realización de la labor diaria.					
4	Considera haber recibido reconocimiento por la labor diaria efectuada.					
5	En la Institución, consideran sus capacidades profesionales.					
6	Sus superiores valoran sus aportes.					
7	En la Institución alientan su desarrollo.					
8	Considera que está contento con el régimen laboral en el que se encuentra					
9	El trabajo diario le permite conciliar sus responsabilidades personales					
N°	PERCEPCIÓN DE AUTOEFICACIA	1	2	3	4	5
10	Siente que si se esfuerza lo suficiente puede resolver problemas difíciles de su trabajo					
11	Al encontrar dificultades en su labor diaria puede trabajar tranquilo porque considera tener las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.					
12	Considera estar capacitado para controlar la situación que se presente.					
13	Ante los problemas diarios del trabajo siempre se le ocurre alguna alternativa para resolverlos,					
14	Considera poder alcanzar los objetivos propuestos sin dificultad alguna.					
15	Siente motivación y ganas de realizar un buen trabajo.					

16	Siente ilusión para trabajar bien y conseguir resultados.					
<b>N°</b>	<b>PERCEPCIÓN DE INSTRUMENTALIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Siente que está a gusto con su trabajo					
18	Considera que el trabajo en equipo y la participación son mecanismos básicos en la Institución.					
19	Se proporciona capacitaciones cuando se incluyen al trabajo nuevas normas.					
20	Se proporciona capacitaciones cuando se incluyen al trabajo nuevos sistemas de tecnología de la información.					
21	Siente equilibrio entre su vida laboral y personal.					
22	Considera equitativa la distribución del trabajo.					
23	Considera igualdad entre los salarios de una misma labor en diversas oficinas.					
24	Considera su labor importante.					
25	Se siente responsable de alcanzar los objetivos propuestos.					
<b>N°</b>	<b>ESCALA DE COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	Prefiere su Institución a otras por los valores que profesa.					
27	Siente a la Institución como parte de su persona					
28	Siente orgullo por los elogios a la Institución.					
29	Siente orgullo al hablar de su Institución.					
30	Su esfuerzo en su labor diaria está determinado por las recompensas que espera					
31	Considera sentirse inspirado a realizar un buen trabajo.					
32	Muestra buena predisposición cuando se implementan tareas.					
33	Ha pensado en dejar la Institución					

## Cuestionario de Productividad Laboral

A continuación, usted podrá visualizar una serie de opiniones con respecto al trabajo diario y le agradecemos pueda responder el siguiente cuestionario, expresando su mejor punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, pues todas son sólo opiniones.

ESCALA DE VALORES	6. NUNCA	7. CASI NUNCA	8. A VECES	9. CASI SIEMPRE	10. SIEMPRE
-------------------	----------	---------------	------------	-----------------	-------------

N°	DESEMPEÑO DE TAREA	1	2	3	4	5
1	Conoce las normas, especificaciones y funciones de su labor en la Institución.					
2	Conoce los procesos a seguir dentro de su Institución.					
3	Conoce y está comprometido con la misión, visión y valores de la Institución.					
4	Considera su desempeño importante en la Institución.					
5	Considera que siempre está participando en capacitaciones, talleres y/o reuniones organizadas dentro o fuera de la Institución, relacionados a buscar mejoras en las labores de su sector.					
6	Aporta valor agregado a su labor diaria.					
7	Está al tanto de los cambios en las normas y/o directivas que se presentan en el sector y en la misma Institución.					
8	Sus compañeros están comprometidos en ejecutar un trabajo de calidad.					
9	Siente que la organización merece su compromiso.					
N°	CIVISMO	1	2	3	4	5
10	Conoce y pone en práctica en el código de ética de la función pública.					
11	Considera que continuamente brinda apoyo a sus compañeros.					
12	Tiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
13	Considera que tiene una buena relación laboral con sus jefes.					
14	Considera prudente compartir su aprendizaje.					
15	Su trabajo está acorde a los valores de su Institución.					
16	Considera respetuoso el trato que recibe de sus superiores.					
17	Considera respetuoso el trato que recibe de sus compañeros.					

18	Afronta usted las dificultades de su labor diaria de manera oportuna y efectiva.					
<b>N°</b>	<b>FALTA DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Considera que su horario de trabajo es adecuado.					
20	En algún momento ha sentido falta de interés por su trabajo, generando ausencias al mismo.					
21	Suele llegar a la hora indicada a realizar sus labores.					
22	Considera que sus inasistencias son justificadas					
23	Cumple con sus responsabilidades a tiempo.					
24	Considera que existen conflictos laborales en la Institución.					
25	Considera que su área cumple con sus objetivos sin problemas.					
26	Puede trabajar en equipo sin dificultades.					
27	Continuamente le entusiasma los cambios presentados para mejora en cuanto a tiempos.					



## Anexo 3:

### Asentimiento informado virtual para aplicación de los cuestionarios.

#### Cuestionario dirigido al estudio de la Motivación laboral.

Título de la investigación: "Motivación y Productividad laboral en colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023".

Objetivo de la investigación: Determinar la relación que existe entre Motivación y Productividad laboral para con los colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano, periodo 2023.

Dirigido a: Colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

**Beneficios:** Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Motivación, lo cual es relevante para la investigación.

**Confidencialidad:** Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

**Participación voluntaria:** Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

**Contacto:** Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Eco. Sánchez Saavedra Aylin Natali, al siguiente email: [asanchezsa83@ucvvirtual.edu.pe](mailto:asanchezsa83@ucvvirtual.edu.pe)

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

[ACEPTO PARTICIPAR](#)

[NO ACEPTO](#)

# Cuestionario dirigido al estudio de la Productividad laboral.

---

Título de la investigación: "Motivación y Productividad laboral en colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023"..

Objetivo de la investigación: Determinar la relación que existe entre Motivación y Productividad laboral para con los colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano, periodo 2023.

Dirigido a: Colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

**Beneficios:** Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Productividad, lo cual es relevante para la investigación.

**Confidencialidad:** Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

**Participación voluntaria:** Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

**Contacto:** Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Eco. Sánchez Saavedra Aylin Natali, al siguiente email: [asanchezsa83@ucvvirtual.edu.pe](mailto:asanchezsa83@ucvvirtual.edu.pe)

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

[ACEPTO PARTICIPAR](#)

[NO ACEPTO](#)

## Anexo 04:

### Evaluación por juicio de expertos: *Cuestionario "Motivación laboral"*

#### Evaluación por juicio de expertos

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

##### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Eduardo Horacio Valencia Quiroz	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social (X)
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública y Privada	
Institución donde labora:	S. S. H. AREA SERVICIOS ESPECIALES DEL	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario "Motivación laboral"
Autor:	Sánchez Saavedra Aylin Natali
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 min aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano
Significación:	Se pretende medir la Motivación laboral que consta de 4 dimensiones: Motivos/ necesidades, Percepción de autoeficacia, Percepción de instrumentalidad, así como también los Compromisos con la organización.

##### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación laboral.	Motivos/ necesidades	Se refiere a aquellas necesidades prioritarias
	Percepción de autoeficacia	Es el reconocimiento o la capacidad de las personas para hacer frente a los retos laborales en situaciones determinadas para conseguir buenos resultados.
	Percepción de instrumentalidad	Es la percepción de realizar un trabajo bien hecho que deriva en satisfacer sus objetivos propuestos y motivos.
	Compromisos con la organización	Definido como una parte muy importante de la efectividad y competitividad de las organizaciones, por ser un tipo de contrato psicológico que deriva en una actitud positiva hacia la organización.



*Natali*

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación laboral" elaborado por Sánchez Saavedra, Aylín Natali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

sus observaciones que considere pertinente

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

*Natali S*

26718979

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Motivación laboral**

- Primera dimensión: Motivos /necesidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir los motivos /necesidades prioritarias de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades activadas: apoyo y respeto del superior, reconocimiento por el trabajo bien hecho y desarrollo personal en el trabajo.	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Percepción de autoeficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la apreciación de capacidad personal para conseguir resultados positivos.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de autoeficacia, responsabilidad sobre los resultados, o grado en que la persona se siente responsable de los	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Percepción de instrumentalidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la apreciación de realizar un buen trabajo dentro de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del clima organizacional, de la equidad, conciencia de resultados, significado percibido y responsabilidad.	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compromiso con la organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir la actitud positiva hacia la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromisos afectivos y de valores y la identificación con la organización.	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
	33	4	4	4	

*Negredo*  
26718979

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ricardo Antonio Cuba Alván		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	(X)
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Experiencia en planificación, diseño, implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de políticas, planes y programas para la competitividad industrial y de las empresas.		
Institución donde labora:	Proyecto de Mejoramiento y Ampliación de los Servicios a los Ciudadanos y Empresas a Nivel Nacional – PROMSACE.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	(X)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario "Motivación laboral"
Autor:	Sanchez Saavedra, Aylín Natali
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 min aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano
Significación:	Se pretende medir la Motivación laboral que consta de 4 dimensiones: Motivos/ necesidades, Percepción de autoeficacia, Percepción de instrumentalidad, así como también los Compromisos con la organización.



### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación laboral.	Motivos/ necesidades	Se refiere a aquellas necesidades prioritarias
	Percepción de autoeficacia	Es el reconocimiento o la capacidad de las personas para hacer frente a los retos laborales en situaciones determinadas para conseguir buenos resultados.
	Percepción de instrumentalidad	Es la percepción de realizar un trabajo bien hecho que deriva en satisfacer sus objetivos propuestos y motivos.
	Compromisos con la organización	Definido como una parte muy importante de la efectividad y competitividad de las organizaciones, por ser un tipo de contrato psicológico que deriva en una actitud positiva hacia la organización

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación laboral" elaborado por Sánchez Saavedra, Aylin Natali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos

sus observaciones que considere pertinente

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



**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Motivación laboral**

- Primera dimensión: Motivos /necesidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir los motivos /necesidades prioritarias de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades activadas: apoyo y respeto del superior, reconocimiento por el trabajo bien hecho y desarrollo personal en el trabajo.	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Percepción de autoeficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la apreciación de capacidad personal para conseguir resultados positivos.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de autoeficacia, responsabilidad sobre los resultados, o grado en que la persona se siente responsable de los	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Percepción de instrumentalidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la apreciación de realizar un buen trabajo dentro de la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del clima organizacional, de la equidad, conciencia de resultados, significado percibido y responsabilidad.	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compromiso con la organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir la actitud positiva hacia la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromisos afectivos y de valores y la identificación con la organización.	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
	33	4	4	4	



Mg. Ricardo Antonio Cuba Alván  
DNI: 41424164

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS HENRY CÓNDROR POMA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en formulación de proyectos de innovación e investigación, formulador de planes de negocios productivos y analista de mercados.		
Institución donde labora:	SIERRA Y SELVA EXPORTADORA - MIDAGRI		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario "Motivación laboral"
Autor:	Sanchez Saavedra, Aylín Natali
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 min aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano
Significación:	Se pretende medir la Motivación Laboral que consta de 4 dimensiones: Motivos/ necesidades, Percepción de autoeficacia, Percepción de instrumentalidad, así como también los Compromisos con la organización.



### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación laboral.	Motivos/ necesidades	Se refiere a aquellas necesidades prioritarias
	Percepción de autoeficacia	Es el reconocimiento o la capacidad de las personas para hacer frente a los retos laborales en situaciones determinadas para conseguir buenos resultados.
	Percepción de instrumentalidad	Es la percepción de realizar un trabajo bien hecho que deriva en satisfacer sus objetivos propuestos y motivos.
	Compromisos con la organización	Definido como una parte muy importante de la efectividad y competitividad de las organizaciones, por ser un tipo de contrato psicológico que deriva en una actitud positiva hacia la organización

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación laboral" elaborado por Sánchez Saavedra, Aylin Natali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

sus observaciones que considere pertinente

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

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Motivación laboral**

- Primera dimensión: Motivos /necesidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir los motivos /necesidades prioritarias de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades activadas: apoyo y respeto del superior, reconocimiento por el trabajo bien hecho y desarrollo personal en el trabajo.	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Percepción de autoeficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la apreciación de capacidad personal para conseguir resultados positivos.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de autoeficacia, responsabilidad sobre los resultados, o grado en que la persona se siente responsable de los	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Percepción de instrumentalidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la apreciación de realizar un buen trabajo dentro de la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración del clima organizacional, de la equidad, conciencia de resultados, significado percibido y responsabilidad.	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compromiso con la organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir la actitud positiva hacia la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromisos afectivos y de valores y la identificación con la organización.	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
	33	4	4	4	

---

Luis Henry Córdor Poma  
DNI: 47749434

## Evaluación por juicio de expertos: *Cuestionario "Productividad laboral"*

### Evaluación por juicio de expertos

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

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDUARDO HERNAN VERGARA SORIANO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social (X)
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION PUBLICA Y PRIVADA.	
Institución donde labora:	S. & H. ATENEA SERVICIOS GENERALES S.R.L.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario " Productividad laboral"
Autor:	Sánchez Saavedra Aylin Natali
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 min aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano
Significación:	Se pretende medir la Productividad laboral que consta de 3 dimensiones: desempeño de tarea, civismo y falta de productividad.



Natali

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad laboral	Desempeño de tarea	Se refiere a cumplir con las responsabilidades propias del trabajo.
	Civismo	Son las actividades que mejoran el clima organizacional, como por ejemplo el brindar apoyo a otros compañeros del trabajo, guardar los objetivos organizacionales, el respeto entre compañeros, entre otros.
	Falta de productividad	Envuelve las acciones que perjudican a la institución, por ejemplo, el mal comportamiento entre compañeros, el ausentismo constante, entre otros.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Productividad laboral" elaborado por Aylín Sánchez Saavedra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

*Negrafs*  
26918979



**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Productividad laboral.**

- Primera dimensión: Desempeño de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el conocimiento y cumplimiento de las tareas en la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y Compromiso y/o rendimiento en la tarea y en el contexto	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Clima
- Objetivos de la Dimensión: Medir las conductas y actividades que mejoran el clima organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contra productivos y Desempeño adaptativo	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de productividad.
- Objetivos de la Dimensión: Medir aquellas acciones que perjudican a la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo, tardanzas y conflictos	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	



*Nugues*  
26718979

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ricardo Antonio Cuba Alván	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social (X)
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Experiencia en planificación, diseño, implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de políticas, planes y programas para la competitividad industrial y de las empresas.	
Institución donde labora:	Proyecto de Mejoramiento y Ampliación de los Servicios a los Ciudadanos y Empresas a Nivel Nacional – PROMSACE.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario "Productividad laboral"
Autor:	Sanchez Saavedra, Aylín Natali
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 min aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano
Significación:	Se pretende medir la Productividad laboral que consta de 3 dimensiones: desempeño de tareas, civismo y falta de productividad.



### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad laboral	Desempeño de tarea	Se refiere a cumplir con las responsabilidades propias del trabajo.
	Civismo	Son las actividades que mejoran el clima organizacional, como por ejemplo el brindar apoyo a otros compañeros del trabajo, guardar los objetivos organizacionales, el respeto entre compañeros, entre otros.
	Falta de productividad	Envuelve las acciones que perjudican a la institución, por ejemplo, el mal comportamiento entre compañeros, el ausentismo constante, entre otros.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Productividad laboral" elaborado por Aylin Sanchez Saavedra en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

sus observaciones que considere pertinente

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

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Productividad laboral.**

- Primera dimensión: Desempeño de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el conocimiento y cumplimiento de las tareas en la Institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y Compromiso y/o rendimiento en la tarea y en el contexto	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Civismo
- Objetivos de la Dimensión: Medir las conductas y actividades que mejoran el clima organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contra productivos y Desempeño adaptativo	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de productividad.
- Objetivos de la Dimensión: Medir aquellas acciones que perjudican a la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo, tardanzas y conflictos	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	



Mg. Ricardo Antonio Cuba Alván  
DNI: 41424164

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS HENRY CÓNDOR POMA	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en formulación de proyectos de innovación e investigación, formulador de planes de negocios productivos y analista de mercados.	
Institución donde labora:	SIERRA Y SELVA EXPORTADORA - MIDAGRI	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario " Productividad laboral"
Autor:	Sanchez Saavedra, Aylin Natali
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 min aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano
Significación:	Se pretende medir la Productividad laboral que consta de 3 dimensiones: desempeño de tarea, civismo y falta de productividad.



### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad laboral	Desempeño de tarea	Se refiere a cumplir con las responsabilidades propias del trabajo.
	Civismo	Son las actividades que mejoran el clima organizacional, como por ejemplo el brindar apoyo a otros compañeros del trabajo, guardar los objetivos organizacionales, el respeto entre compañeros, entre otros.
	Falta de productividad	Envuelve las acciones que perjudican a la institución, por ejemplo, el mal comportamiento entre compañeros, el ausentismo constante, entre otros.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Productividad laboral" elaborado por Aylín Sánchez Saavedra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

sus observaciones que considere pertinente

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

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Productividad laboral.**

- Primera dimensión: Desempeño de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el conocimiento y cumplimiento de las tareas en la Institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y Compromiso y/o rendimiento en la tarea y en el contexto	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Civismo
- Objetivos de la Dimensión: Medir las conductas y actividades que mejoran el clima organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contra productivos y Desempeño adaptativo	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	



- Tercera dimensión: Falta de productividad.
- Objetivos de la Dimensión: Medir aquellas acciones que perjudican a la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ausentismo, tardanzas y conflictos	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	

*[Handwritten signature]*

Luis Henry Córdor Poma  
DNI: 47749434

## Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Motivación y productividad laboral en colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023”.							
AUTORA: Sánchez Saavedra, Aylin Natali							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Motivación. –Nivel de esfuerzo que los colaboradores están dispuestos a ejecutar en el trabajo (De Quijano & Navarro 2003)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p>“¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y la Productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023?”.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Motivación y Productividad laboral en los colaboradores de un OPA de un Ministerio peruano, periodo 2023.</p>	<p>Existe relación entre la Motivación y la Productividad laboral en los colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023.</p>	<p>Motivos /necesidades</p>	<p>Necesidades activadas: apoyo y respeto del superior, reconocimiento por el trabajo bien hecho y desarrollo personal en el trabajo.</p>	<p>1,2,3,4,5, 6,7,8 y 9</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Bajo (0-55) Medio (56-110) Alto (111-165)</p>
			<p>Percepción de autoeficacia</p>	<p>Nivel de autoeficacia responsabilidad sobre los resultados, o grado en que la persona se siente responsable de los resultados de su trabajo y significado percibido</p>	<p>10,11,12, 13,14,15 y 16</p>		
			<p>Percepción de instrumentalidad</p>	<p>Valoración del clima organizacional, de la equidad, conciencia de resultados, significado percibido y responsabilidad</p>	<p>17, 18,19 20, 21, 22,23,24 y 25</p>		
			<p>Compromiso con la organización</p>	<p>Compromisos afectivos y de valores y la identificación con la organización</p>	<p>26,27,28, 29,30,31, 32 y 33</p>		



<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Productividad laboral.</b> – Es el resultado de alcanzar las metas luego de la transferencia de insumos al producto y/o servicio con el menor costo. (Robbins y Judge 2013)				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la Productividad laboral con los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023?	Determinar la relación entre la Productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.	Existe relación entre la Productividad laboral y los motivos /necesidades de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.	Desempeño de tarea	Conocimiento	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08 y 09	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Bajo (0-45) Medio (46-90) Alto (91-135)
¿Cuál es la relación que existe entre la Productividad laboral con la Percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023?	Determinar la relación entre la Productividad laboral y la Percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.	Existe relación entre la Productividad laboral y la Percepción de autoeficacia en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.		Compromiso y/o rendimiento en la tarea y en el contexto			
¿Cuál es la relación que existe entre la Productividad laboral con la Percepción de Instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023?	Determinar la relación entre la Productividad laboral y la Percepción de Instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.	Existe relación entre la Productividad laboral y la Percepción de Instrumentalidad en los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.	Civismo	Comportamientos contra productivos	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, y 18	Siempre (5)	
¿Cuál es la relación que existe entre la Productividad laboral con el Compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023?	Determinar la relación existente entre la Productividad laboral y el Compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.	Existe relación entre la Productividad laboral y el Compromiso con la organización de los colaboradores del OPA del Ministerio peruano, periodo 2023.		Desempeño adaptativo			
			Falta de productividad	Ausentismo	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, y 27		
				Tardanzas			
				Conflictos			
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental. Método: hipotético-deductivo		Población: 124 colaboradores del OPA del Ministerio peruano. Tipo de muestreo: No probabilístico (intencional)  Muestra: 80 colaboradores.	Variable 1 y 2: Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Descriptiva: tablas de distribución de frecuencias y porcentajes Inferencial: Rho de Spearman		

## Anexo 7: Confiabilidad

### Alfa de Cronbach: Motivación

ALFA_CRONBACH - Motivación (confiabilidad)																				
SUJETO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
2	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
3	1	4	4	2	2	1	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	2	3	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	
6	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	
8	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	2	4	4	4	
9	3	4	5	2	3	2	2	5	2	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Varianza	1.61	0.49	0.8	1.45	1.24	1.49	1.24	0.69	0.61	0.96	0.81	0.56	0.89	0.41	0.45	1.16	0.6	0.45	0.61	0.36

Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	TOTAL
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	134
3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	123
4	3	3	1	5	5	3	2	2	2	5	3	4	3	115
3	4	4	2	4	5	2	2	2	3	3	4	3	4	116
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	151
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	102
3	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	4	4	3	112
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	132
4	2	4	2	4	5	2	1	2	2	2	5	4	4	114
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	155
0.36	0.76	0.4	1.36	0.56	0.44	1.24	1.69	0.96	1.04	1.21	0.36	0.36	1.24	270.8

K=	33
Si=	28.5
St=	270.84

  

alfa	0.92273
------	---------

### Alfa de Cronbach: Productividad laboral:

ALFA_CRONBACH - Productividad (confiabilidad)																					
SUJETO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21
1	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5
2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	4	5	3	4	5	3	1	4	
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	
6	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	
7	5	5	5	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	5	
8	4	4	5	4	4	4	3	4	3	1	1	1	2	3	3	4	3	2	4	4	
9	3	2	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
Varianza	0.76	0.76	0.45	0.09	0.41	0.56	0.45	0.49	0.69	0.64	1.29	1.2	2.36	0.8	0.36	0.69	0.6	0.64	0.65	1.56	0.24

Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	TOTAL
4	5	4	4	5	3	109
4	4	4	5	3	3	114
5	5	5	5	5	5	113
4	5	4	3	4	5	110
4	5	1	5	5	4	120
5	5	5	5	5	3	112
1	5	3	4	3	4	105
3	4	5	5	2	3	87
5	5	5	4	4	5	107
5	5	5	5	5	5	131
1.4	0.16	1.49	0.45	1.09	0.8	112.8

K=	27
Si=	21.08
St=	112.76

  

alfa	0.84433
------	---------

### Fòrmula Alfa de Cronbach:

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

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario  
 $k$ : Número de ítems del instrumento  
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems.  
 $S_T^2$ : Varianza total del instrumento.

### Interpretación:

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

## Anexo 8: Prueba de normalidad

H<sub>0</sub>: La información procesada es no dispar a los parámetros gaussianos

H<sub>1</sub>: La información procesada es dispar a los parámetros gaussianos

*Prueba de distribución no paramétrica para la motivación y la productividad laboral en los colaboradores del OPA del ministerio peruano, 2023*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,372	80	,000	,713	80	,000
Productividad laboral	,409	80	,000	,667	80	,000

*Nota: para la data procesada los resultantes fueron procesados en SPSS v.29*

Teniendo como inferencia los datos presentados, se afirma con la máxima certeza de que determinantes analizadas motivación y productividad laboral; es así como, teniendo de referente el método KS considerado para información aleatoria recolectada mayor a 50 objetivos analizados, presentan una valoración p ,000 inferior al error estándar considerado para el método. Así mismo, se rechaza H<sub>0</sub>, pudiendo afirmar que las variables y dimensiones no poseen distribución normal. En tanto, se acepta se acepta la H<sub>1</sub>.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y productividad laboral en colaboradores de un Organismo Público Adscrito a un Ministerio del Estado peruano, periodo 2023.", cuyo autor es SANCHEZ SAAVEDRA AYLIN NATALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 17 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR <b>DNI:</b> 10682519 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2374-980X	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 04- 08-2023 23:48:13

Código documento Trilce: TRI - 0595517