



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una
Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Romero Trejo, Daniela Yovanna (orcid.org/0000-0002-4349-6742)

Vega Temoche, Valeria Aylet (orcid.org/0000-0003-4309-5057)

ASESOR:

Ms. Cancharí Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestros queridos padres, por su apoyo incondicional, inculcarnos valores y confiar en nosotras para lograr nuestras metas.

A nuestros familiares por sus palabras de ánimo en los momentos más difíciles, eso nos motivó a no rendirnos y seguir adelante.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A nuestros profesores por transmitirnos sus conocimientos y enseñarnos que la constancia y el esfuerzo nos conducen a lograr todo aquello que nos propongamos. Asimismo, agradecemos a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de estudiar y formarnos como profesionales de éxito.

Las autoras.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, CHIMBOTE - 2023.

", cuyos autores son VEGA TEMOCHE VALERIA AYLET, ROMERO TREJO DANIELA YOVANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL DNI: 46105455 ORCID: 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 24- 06-2023 09:49:17

Código documento Trilce: TRI - 0546053



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, VEGA TEMOCHE VALERIA AYLET, ROMERO TREJO DANIELA YOVANNA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada:

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, CHIMBOTE – 2023.

*, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VALERIA AYLET VEGA TEMOCHE DNI: 72871033 ORCID: 0000-0003-4309-5057	Firmado electrónicamente por: VVTEMOCHE el 20-06- 2023 16:41:10
DANIELA YOVANNA ROMERO TREJO DNI: 70225730 ORCID: 0000-0002-4349-6742	Firmado electrónicamente por: DROMEROTR17 el 20- 06-2023 16:40:22

Código documento Trilce: TRI - 0546084



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV.RESULTADOS	15
V.DISCUSIÓN	19
VI.CONCLUSIONES	23
VII.RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Resultado de validez del instrumento</i>	13
Tabla 2. <i>Resultados de la confiabilidad de la variable Motivación</i>	13
Tabla 3. <i>Resultados de la confiabilidad de la variable Productividad Laboral</i>	14
Tabla 4. <i>Relación entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial</i>	15
Tabla 5. <i>Nivel de motivación del personal administrativo en una Municipalidad Provincial</i>	16
Tabla 6. <i>Nivel de productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial</i>	16
Tabla 7. <i>Relación de la motivación intrínseca y la productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial</i>	17
Tabla 8. <i>Relación de la motivación extrínseca y la productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial</i>	18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	<i>Diagrama correlacional</i>	10
Figura 2.	<i>Nivel de motivación</i>	16
Figura 3 .	<i>Nivel de productividad laboral</i>	17

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023. El tipo de investigación fue aplicada, con diseño no experimental, transversal, correlacional, la muestra estuvo conformada por 138 trabajadores administrativos nombrados, como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario para ambas variables para determinar la relación que existe entre la variable motivación y productividad laboral, para luego ser procesado en el programa estadístico SPSS, también se utilizó para la confiabilidad el método estadístico Alfa de Cronbach, teniendo un resultado para la variable motivación de 0,746 y para la productividad laboral de 0,777. Asimismo, la relación de la motivación intrínseca y la productividad laboral es de 0,626 y la relación de la motivación extrínseca y la productividad laboral es de 0,557. Se tuvo como resultado Rho de Spearman para la variable motivación y productividad laboral de 0,620, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre las variables, por ende, se aceptó la hipótesis alternativa (H1) y se rechazó la hipótesis nula (H0), concluyendo que mientras exista motivación en una municipalidad esto se verá reflejado en la productividad por parte del personal.

Palabras clave: Motivación, productividad laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between motivation and work productivity of administrative staff in a Provincial Municipality, Chimbote-2023. The type of research was applied, with a non-experimental, transversal, correlational design, the sample was made up of 138 named administrative workers, as a data collection instrument a questionnaire was applied to both variables to determine the relationship that exists between the motivation variable and labor productivity, to later be processed in the SPSS statistical program, the Cronbach's Alpha statistical method was also used for reliability, having a result for the motivation variable of 0.746 and for labor productivity of 0.777. Likewise, the relationship between intrinsic motivation and work productivity is 0.626 and the relationship between extrinsic motivation and work productivity is 0.557. The result of Spearman's Rho for the motivation and work productivity variable was 0.620, which indicates that there is a considerable positive correlation between the variables, therefore, the alternative hypothesis (H1) was accepted and the null hypothesis (H0) was rejected. concluding that as long as there is motivation in a municipality this will be reflected in the productivity of the staff.

Keywords: Motivation, employee productivity, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la ONU (2022), mencionó en su revista que el 25% de los colaboradores sienten que no son reconocidos y valorados en sus centros laborales, un informe expuesto por la OIT enfatizó que uno de cada cuatro empleados no se siente apreciados, sin embargo, el personal que tiene jefaturas sí lo están. Además, Toyama (2022) especialista en Derecho Laboral mencionó en su blog que la OIT, refiere que la productividad laboral en nuestro país es baja a comparación de otros, ubicándonos en el puesto 113 de 185 países estando por debajo de Ecuador, Paraguay y Colombia. En la revista Forbes (2019) nos informó acerca de una investigación realizada por Gallup donde se halló que el 67% de los empleados se sienten con un alto agotamiento en sus centros laborales, estos datos reflejan la baja motivación laboral que existen en las diversas compañías.

El Perú no es ajeno a los diferentes cambios que han venido ocurriendo en el sector empresarial. Cada día las empresas tienen que innovar, desarrollar nuevas estrategias y todo aquello que les permita tener ventaja competitiva, por lo que necesitan personal calificado y sobre todo motivado. (Huamaní y Acuña, 2015).

En el diario Gestión (2017), el coordinador del centro de liderazgo de la Universidad San Pablo, mencionó que, es importante mantener motivados a los colaboradores porque su productividad puede aumentar hasta un 80%, además, entender y comprender los sentimientos y emociones que presentan los empleados produce que se genere empatía dentro de los equipos de trabajo. Cuanto más humanos sean los del alto mando, la organización será mucho más productiva y rentable. Asimismo, en el diario El comercio (2014), se detalló que en el Perú cuatro de cada cinco empresas se preocupan por mantener motivados a sus colaboradores, lo cual destinan recursos económicos para capacitarlos, sin embargo, aún existen muchas otras empresas que no creen necesario invertir para mantenerlos motivados, generando que haya una baja productividad en la organización.

El problema encontrado en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023, es la existencia de una desmotivación laboral por parte del personal administrativo, lo cual podría afectar en su productividad, debido a las largas jornadas y la rutina laboral, lo que genera un inadecuado clima organizacional, produciendo a su vez

estrés. Además, la mala comunicación con los rangos superiores y la falta de reconocimiento hacen que no tengan un buen rendimiento en sus actividades, ya que varios de los colaboradores suelen estar año tras año en el mismo puesto o realizando las mismas tareas, sin darles la confianza de poder realizar otras actividades o ascender de puesto, originando que el colaborador sienta que su desarrollo profesional se ve estancado y poco valorado. Otro factor, es el ambiente precario en la entidad, como la falta de renovación y escasez de equipos de oficina, lo cual genera que los colaboradores sientan malestar, desánimo y desgaste en el desarrollo de sus actividades.

Ante esta realidad, las autoridades no le toman la debida importancia que se merece, esta realidad no solo se ve en las municipalidades distritales y provinciales, sino también en muchas otras entidades del estado, afectando al rendimiento del personal administrativo y por ende a la producción, provocando que haya retraso en los procesos, mala atención, actividades no culminadas, quejas, poca disposición en la resolución de conflictos y problemas presentados, todo esto hace que no se cumplan con los objetivos y metas planteadas por la entidad.

Ante lo mencionado, la presente investigación plantea la siguiente pregunta, ¿Qué relación existe entre la motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023?

La investigación tendrá una justificación teórica, porque las variables a investigar, poseen numerosas investigaciones que la respaldan y que contribuirán para el estudio de esta investigación, tanto a nivel internacional, nacional y local, validando la relación que se tiene en ambas variables.

También poseerá una justificación metodológica, porque para llevar a cabo esta investigación se aplicará métodos y procedimientos, así como herramientas para la recopilación de datos y estudio de información, cuyos resultados alcanzados servirán como antecedentes para futuras investigaciones.

De igual manera, sostendrá una justificación práctica, ya que ayudará que la entidad tenga un diagnóstico de lo que sucede dentro de su entorno y de esa manera se puedan tomar gestiones correctivas en el área de personal, obteniendo como resultados colaboradores satisfechos y con un nivel alto de productividad.

Esta investigación tendrá como objetivo general: Determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023; y como objetivos específicos: a) Identificar el nivel de motivación del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023; b) Identificar el nivel de productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023; c) Determinar la relación de la motivación intrínseca y la productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023; d) Determinar la relación de la motivación extrínseca y la productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023.

Esta investigación tendrá como hipótesis alternativa H1: Existe relación significativa entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023, y como hipótesis nula H0: No existe relación significativa entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como primera investigación internacional tenemos a Chukwuedo y Egbri (2020) cuyo objetivo fue determinar las relaciones entre la satisfacción de las necesidades básicas relacionadas con el trabajo (WBNS), el compromiso laboral y la motivación en aspectos de la educación profesional. La muestra fue de 299 profesores a los cuales se les aplicó el cuestionario. Los datos obtenidos evidenciaron una existente relación significativa y positiva entre las variables. Como conclusión se tuvo que la WBNS y la motivación laboral son necesidades motivacionales importantes que fomentan el compromiso laboral de los profesores de educación empresarial y técnica.

Mientras que, Azwar et al. (2021) estudió cómo influye la motivación y disciplina sobre la productividad. La investigación es descriptiva causal, con una muestra de 75 encuestados. Se halló que tanto la variable motivación como la disciplina simultáneamente tienen un impacto positivo y significativo en la productividad laboral con un valor de $F 0.000 < 0.05$, teniendo la motivación un efecto positivo en la productividad con un valor de significancia de $0.000 < 0.05$ y la disciplina laboral de igual manera, con un valor de significancia menor a $0.002 < 0.05$.

Siguiendo a ello, Baidi et al. (2020) en su artículo determinó el efecto del estilo de liderazgo sobre la productividad laboral y el impacto de la motivación. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo con un método de encuesta. La muestra fue de 300 docentes en todo Surakarta, ante ello, los resultados señalaron que; el estilo de liderazgo tiene un efecto positivo directo tanto en la motivación como en la productividad de los docentes, de igual manera sucede con la motivación laboral. La conclusión de esta investigación es que la motivación laboral es la variable más influyente en el aumento de la productividad de los docentes en la escuela secundaria estatal de Surakarta.

De igual manera Hanaysha y Majid (2021), investigó el impacto de la motivación de los empleados en la productividad y el compromiso en la educación superior. La muestra fue de 242 colaboradores de distintas universidades públicas. En la investigación se demostró que la motivación tiene un efecto positivo en la productividad ($\beta = 0.772$, valor $t = 8.056$, $p < 0.05$). A todo ello, se concluyó que la

motivación tiene un impacto positivo sobre la productividad y el compromiso organizacional.

Por otra parte, Rubbinunan (2022) en estudio tuvo como objetivo comprender la motivación de los empleados, para mejorar los niveles de productividad. Se usó un diseño exploratorio secuencial de métodos mixtos, donde se realizaron 3 entrevistas a los gerentes de producción y 370 encuestas online dirigidas a los trabajadores. Como resultado se obtuvo que el 42% de los encuestados manifestaron que el factor de condiciones laborales hará que su desempeño laboral sea mejor, el 38% dijeron que sería el salario y el 20% de los encuestados dijo que el reconocimiento de sus gerentes es lo más importante. Como conclusión se halló que los colaboradores se sentirán más motivados cuando se les explica lo valiosos e importantes que son para la organización por el valor que aportan en sus labores diarias.

A nivel nacional, Velarde (2022), en su investigación buscó hallar como la motivación incide en la productividad laboral, su estudio fue básica, y tuvo un diseño no experimental, se aplicó el cuestionario a 93 colaboradores en una empresa del sector privado en Huaraz. Como resultado se tuvo un Rho por el valor de 0,761, significando que hay una relación positiva fuerte, como conclusión se halló que tiene una relación significativa ($\alpha = 0.05$; $p = 0.000$).

Del mismo modo Nolazco et al. (2020) determinó los factores de la motivación laboral en los trabajadores. Se estableció un enfoque mixto, y se hizo uso de la entrevista y encuesta, teniendo una muestra de 3 entrevistados y 30 trabajadores y ex trabajadores encuestados. Los datos obtenidos dieron como resultado que los empleados se sienten motivados cuando la organización se preocupa por su tranquilidad, objetivos personales, éxitos y experiencias. Se concluye que existe motivación de los colaboradores con la realización de sus logros, el apoyo entre áreas y la buena relación con los dueños y colegas.

Del mismo modo Ollague (2018) buscó la relación de las variables en la Municipalidad de Villa María. La investigación fue correlacional, se tuvo como muestra a 20 personas. Los resultados indicaron un R de Pearson de 0,877, con p

valor de 0,000, concluyendo que hay una relación positiva alta entre ambas variables.

Asimismo, Valerio (2021) halló la relación entre ambas variables, su muestra fue de 61 empleados. Como instrumento se aplicó el cuestionario. Los resultados indicaron una correlación de Rho de Spearman de 0,974, y una significancia de 0.000, es decir hay una correlación directa y alta. Como conclusión entre ambas variables si existe una relación significativa.

A nivel local Rodríguez y Villaverde (2021) buscó la relación entre la motivación y productividad de las Dependencias Policiales, fue correlacional la investigación. Se aplicó la encuesta a 23 empleados de la entidad, los datos obtenidos revelaron que hay una relación positiva significativa con un r : 0,740.

También, Zavaleta (2017) determinó la relación entre las variables, se tuvo como muestra a 50 efectivos policiales, los resultados indicaron que la motivación resaltó con un nivel medio, representado por el 76%, seguido de un nivel bajo con 24%, y para la variable productividad un nivel medio, representado por el 90%, seguido de un nivel alto con 10%. Se tuvo como conclusión que no hay una relación significativa.

Por último, tenemos a Erique y Quispe (2021) quienes a través de su estudio buscaron la relación de motivación laboral y la productividad en la empresa Grau Logística Express. Se tuvo una muestra de 25 colaboradores administrativos, cuyo resultado fue de $r=0,553$ indicando que hay una correlación proporcional directa. Como conclusión, se tuvo que hay una correlación alta entre ambas variables.

A continuación, se presentarán las teorías motivacionales.

Como primera tenemos a los factores de Herzberg, esta teoría explica que los factores higiénicos están asociados con las condiciones que circundan al individuo en su empleo; incluyen las condiciones ambientales y físicas del empleo, supervisión, políticas, sueldo, beneficios, supervisión, trato con los del alto mando, leyes internas, oportunidades, entre otras, con que las compañías suelen estimular a los trabajadores, pero aun así el factor intrínseco tienen una suficiencia escasa para contribuir significativamente en la conducta de los trabajadores. Si estos factores son ideales, sólo evitarán la insatisfacción, porque su dominio en el

comportamiento no hará que se eleve la satisfacción de forma duradera y sustancial; pero de ser precarios, se ocasionaría insatisfacción, por esa razón se llaman factores de insatisfacción.

Los factores motivacionales dan referencia a lo que contiene el puesto, las obligaciones y tareas relacionadas con éste; este factor a diferencia del higiénico produce un efecto de satisfacción permanente y por ende aumenta la productividad de manera superior a los niveles habituales. La motivación abarca sentimientos de crecimiento, reconocimiento profesional y realización que se presentan al llevar a cabo las tareas que involucran retos y poseen valor en el empleo. Si estos factores son ideales, la satisfacción; aumentará, pero, si son precarios, se reducirá, por ello se les conoce como los factores de satisfacción.

Por otro lado, tenemos a McClelland con su teoría de las tres necesidades, los factores externos resaltando más la cultura influye en los individuos lo cual incrementa su deseo de progreso y afiliación con sus semejantes, de igual manera se implantó un diseño donde destacan tres impulsos más predominantes, el logro, la afiliación y el poder. La necesidad de logro, hace referencia a la fuerza por destacar, de obtener reconocimientos en relación con un conjunto de reglamentos, perseverar para lograr el éxito, mientras tanto la necesidad de afiliación, apunta al anhelo de relacionarse con los colaboradores de una manera amistosa y por último la necesidad de poder, alude a esa ansia del individuo por intervenir sobre otro, la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera definida

También está la teoría de las necesidades, en la que Maslow explica de forma jerárquica por medio de una pirámide las necesidades humanas, las cuales deben satisfacerse desde la base hasta la cúspide de forma ordenada. Maslow refiere que si se cumple con las necesidades de la pirámide se podrá alcanzar la felicidad y una motivación. En la primera fase de la pirámide están las necesidades fisiológicas que son las básicas para sobrevivir como la respiración, alimentación, descanso, entre otros; también, está la fase de la seguridad la cual se encuentra la salud, el trabajo, la familia, entre otros; en la tercera fase se encuentra la afiliación cuyos componentes son afecto, la amistad y la intimidad sexual; la cuarta fase es el reconocimiento en el que se encuentra la confianza el respeto, el éxito, entre

otros; y por último, en la quinta fase está la autorización, aquí se encuentra el desarrollo potencial.

Finalmente, nos referiremos a la teoría X y Y, McGregor nos explica que la teoría X es percibida por los trabajadores como un castigo, no les gusta realizar sus funciones, no son seguros, no tienen proactividad, lo que genera un problema para la organización debido a que deben estar en constante supervisión y motivación. Por otra parte, la teoría Y es percibida por los trabajadores como algo bueno, se esfuerzan por lograr sus objetivos, se sienten satisfechos y estén comprometidos, esto hace que dentro de la empresa se logre cumplir eficientemente con las actividades y objetivos.

Seguidamente, se presentarán algunos aspectos teóricos que ayudarán a desarrollar de manera más concreta las variables de estudio.

La motivación de acuerdo con Toro (2004) es el impulso que tienen las personas para actuar y alcanzar una meta o un objetivo, de modo que logren satisfacer sus necesidades. Además, motivación laboral para Hitka et al. (2018) es cuando los colaboradores buscan satisfacer necesidades por sí mismos, a través de acciones orientadas al logro de un objetivo. Asimismo, Indahingwati et al. (2019) mencionan que la motivación es cuando las personas tienen un impulso propio para actuar de una manera específica. Mientras que, Kanfer et al. (2017) manifiesta que es la fuerza psicológica que origina ciclos complejos de pensamiento y comportamiento dirigidos a objetivos. La motivación es lo que nos anima a persistir en la búsqueda de rumbos de acción hasta su finalización.

Por otro lado, Rybnicek et al. (2019) nos dicen que la importancia de la motivación es que como grupo de elementos tanto externos e internos este orienta y conserva el comportamiento de los colaboradores durante un tiempo definido, por lo cual se considera un factor esencial para el desempeño del trabajo.

Para la motivación intrínseca, Rivas (2021) nos dice que esta dimensión hace referencia cuando las personas realizan alguna actividad por voluntad e interés propio, sin la necesidad de recibir algo a cambio. De igual manera, Toro (2004) expresa que la motivación intrínseca es una retribución interna estrechamente relacionada con la conducta en sí misma o la actividad. Para la motivación

extrínseca, Thokozani (2017) define esta dimensión como el comportamiento que tienen los individuos provocados por recompensas externas, con el fin de poder realizar mejor sus labores. Asimismo, Toro (2004) menciona que la motivación extrínseca es la recompensa externa que recibe una persona por realizar una determinada actividad o conducta.

Ante ello, Rockmann y Ballinger (2017) mencionan que cada vez hay más evidencia de que las motivaciones intrínsecas y extrínsecas son independientes, cada una con antecedentes y resultados únicos en las organizaciones, debido a que existen incentivos financieros junto con tareas interesantes, las personas pueden experimentar simultáneamente motivaciones extrínsecas e intrínsecas al realizar su trabajo.

También, se presentan bases teóricas que sostienen la productividad laboral, según Jaimes et al. (2018) nos dice que la productividad evalúa el desempeño de las organizaciones, como el crecimiento económico, y los medios para cumplir los resultados aspirados. Asimismo, Singh y Chaudhary (2022) argumentan que la productividad laboral es el grado de eficiencia con el que se lleva a cabo una actividad específica en un tiempo determinado.

Por otro lado, Adeina y Kassim (2019) dicen que la productividad laboral es importante, porque busca la excelencia con ayuda del capital humano, es decir todos los miembros de la organización deben involucrarse en hacer sus tareas, tener compromiso junto a la dedicación y esfuerzo. Mientras que Lohela et al. (2022) nos mencionan que las pérdidas de productividad no solo se ven reflejadas por problemas relacionados con la salud, sino también por la desmotivación, falta de compromiso organizacional y la insatisfacción de los colaboradores.

Siendo la dimensión humana la dimensión de la productividad laboral, Jaimes et al. (2018) lo define como una pieza importante para el cumplimiento de los metas de las organizaciones, por lo que la calidad de capital humano, las políticas, los sistemas laborales y su cultura son esenciales para la mejora y su sostenimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

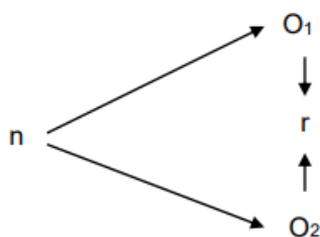
La investigación fue aplicada, debido que este enfoca su atención en identificar problemas para, luego, aplicar teorías y dar respuesta desde la aplicación del método científico. (Castro, et al., 2023). La investigación correspondió a un nivel correlacional, ante ello Devi et al. (2023) nos dicen que la investigación correlacional tiene como fin determinar si dos o más variables de investigación tienen relación entre sí.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, es decir, las variables no se someten a situaciones experimentales y son evaluadas en su contexto natural, además no existe ninguna manipulación en las variables por parte del investigador (Toit, 2023). Este diseño fue de corte transversal, debido a que la investigación se hizo en una sola instancia. (Puspa y Legiran, 2022).

Figura 1

Diagrama correlacional



Dónde:

n: Personal administrativo

O1: Variable 1

O2: Variable 2

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual:

La motivación es el impulso que tienen las personas para actuar y alcanzar una meta o un objetivo, de modo que logren satisfacer sus necesidades (Toro, 2004).

Definición operacional: La variable motivación se midió con 2 dimensiones: motivación intrínseca y extrínseca.

Indicadores: Los indicadores para la dimensión intrínseca fueron: autorrealización, superación, oportunidades e iniciativa; y para la extrínseca son: remuneración, capacitaciones, reconocimiento y condiciones de trabajo.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Productividad

Definición conceptual:

La productividad laboral evalúa el desempeño de las organizaciones, como el crecimiento económico, y los recursos para cumplir los resultados específicos aspirados. (Jaimes et al., 2018).

Definición operacional: La variable productividad se midió con 1 dimensión: Dimensión humana.

Indicadores: Los indicadores para la dimensión humana fueron: competencias, trabajo en equipo, satisfacción, participación y liderazgo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 138 trabajadores administrativos nombrados de una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023. Ante ello, Ventura (2017), nos explica que la población está conformada por un grupo de elementos que se pretende investigar, los cuales tienen características en común.

Criterio de inclusión: Personal administrativo nombrado.

Criterio de exclusión: Personal administrativo nombrado con trabajo remoto.

3.3.2. Muestra

Para la muestra se consideró el 100% de la población, por lo cual son de 138 trabajadores administrativos nombrados. La muestra representa una cantidad mínima de un grupo de participantes que conforman la población. (Quispe et al., 2020). Según Komarynska y Polian (2023), nos explica que la muestra censal es igual a la población, de tal manera, es utilizada cuando la población que será estudiada es pequeña.

3.3.3. Muestreo

La técnica de muestreo no aplica ya que se ha incluido a todos los elementos de la población de estudio.

3.3.4. Unidad de análisis:

Personal administrativo nombrado de una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se aplicó la encuesta, para la obtención de datos del personal administrativo en una Municipalidad Provincial. La encuesta consiste en aplicar un cuestionario a los sujetos de estudio para recolectar información acerca de nuestro objetivo de investigación. (Ganesha y Aithal, 2022).

El instrumento aplicado fue el cuestionario, utilizando una escala de medición llamada Likert para ambas variables, con la finalidad de recopilar datos importantes. Un cuestionario es un instrumento eficiente de investigación que emplea el investigador para recoger información sobre un tema de estudio. (Sukmawati, 2023).

Para la variable motivación y productividad se tomó el instrumento del autor Echevarría, et al. (2022), la cual consta de 15 ítems por variable, con una escala de Likert.

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez de la investigación fue dada por tres juicios de expertos profesionales con experiencia en el tema que dieron su respectiva calificación ubicadas en las fichas de validez de los instrumentos. Según Arslan (2022) menciona que la validez por juicio de experto es una evaluación dado por jueces altamente capacitados y experimentados en el tema, debe entenderse que su precisión, claridad y consistencia deben ser aceptables, y que sus inferencias están respaldadas por datos. Asimismo, Escobar y Cuervo (2008), precisan la validez por juicio de experto como una opinión informada de individuos que tienen experiencia en el campo, que son distinguidos por otros como expertos calificados en el tema, y que proporcionan valoraciones y juicios.

Confiabilidad

Para la confiabilidad usamos el instrumento de Alfa de Cronbach, según los autores Kutanaei y Omidvar (2022), el Alfa de Cronbach para ser considerado como aceptable debe tener un valor de mínimo 0,70; todo valor que se encuentre por debajo se considera poco confiable. En nuestra investigación, para hallar el Alfa de Cronbach se consideró una prueba piloto de 10 participantes, el cual nos dio como resultados un Alfa de Cronbach mayor al 0.70, el cual se puede visualizar en las siguientes tablas.

3.5. Procedimientos

Para la obtención de datos se empleó un solo instrumento para las dos variables, el instrumento fue validado por expertos, el cual se aplicó a la muestra conformada por 138 trabajadores del personal administrativo nombrado. Asimismo, se procesó los datos de la investigación a través del programa SPSS y Microsoft Excel, para su tabulación y la obtención de resultados, de esa manera se pudo comprobar la hipótesis planteada y tener respuesta al problema del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para la transformación de los datos, se emplearon herramientas tecnológicas, como Microsoft Excel y el programa SPSS, a través, de ellos se aplicó la estadística descriptiva, para el conocimiento en relación a la frecuencia del comportamiento de las variables, lo que permitió validar los datos, comprobar la hipótesis planteada y después realizar la elaboración de los datos en gráficos y tablas. En el método inferencial, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual nos ayudó a cuantificar el nivel de relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Para la investigación se tomó en cuenta y se consideró el código de ética N°012-2021/SG-UCV dispuesto por la universidad Cesar Vallejo, también se mantuvo la legalidad y veracidad de la información, respetando los derechos de autor a través de las normas APA 7ma edición, además el estudio se realizó de manera honesta y transparente, eliminando el plagio a través del programa Turnitin y, por último, la recolección de datos de los encuestados fue privado y confidencial.

IV. RESULTADOS

Objetivo general. Determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023

Tabla 1

Relación entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial

		Motivación	Productividad Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,620**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138
		Coeficiente de correlación	1,000
	Productividad Laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	138

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS.

Descripción. En la tabla 4, el coeficiente Rho de Spearman tuvo un resultado significativo en relación bilateral de ,000, lo que implica que se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), de esta manera las variables estudiadas están fundamentalmente conectadas entre sí. Asimismo, el Rho de Spearman fue de 0,620, lo que indica la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables.

Objetivo específico 1. Identificar el nivel de motivación del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023

Tabla 2

Nivel de motivación del personal administrativo en una Municipalidad Provincial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	76	55,1	55,1	55,1
	Alto	62	44,9	44,9	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS.

Figura 2

Nivel de motivación



Nota. Figura obtenida del programa estadístico SPSS.

Descripción. En la tabla 5 se puede observar el nivel de motivación de 138 trabajadores administrativos, lo cual 55.1% de ellos indicaron que la motivación en una municipalidad provincial se encuentra en un nivel regular, mientras que el 44.9% considera que se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 2. Identificar el nivel de productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023

Tabla 3

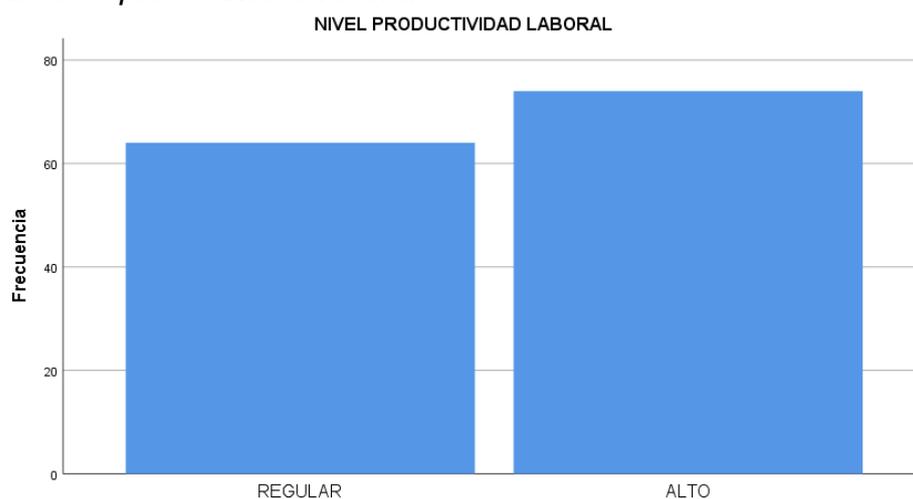
Nivel de productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	64	46,4	46,4	46,4
	Alto	74	53,6	53,6	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS.

Figura 3

Nivel de productividad laboral



Nota. Figura obtenida del programa estadístico SPSS.

Descripción. De acuerdo a la tabla 6 respecto al nivel de productividad en una municipalidad provincial se pudo observar, que de 138 trabajadores administrativos encuestados el 53.6% indicaron que, si son productivos ubicándose en un nivel alto respecto a esta variable, mientras que el 46.4% manifiesta que están un nivel regular.

Objetivo específico 3. Determinar la relación de la motivación intrínseca y la productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023

Tabla 4

Relación de la motivación intrínseca y la productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial

			Productividad Laboral	Motivación Intrínseca
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	de 1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	de ,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS.

Descripción: Respecto a la tabla 7, el coeficiente Rho de Spearman sostuvo un resultado significativo en relación bilateral de 0,000, un valor que acontece con mínima cantidad al error esperado de 0,05, de esta manera la dimensión motivación intrínseca y la variable productividad laboral están fundamentalmente conectadas entre sí. Asimismo, el Rho de Spearman conseguido fue de 0,626, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre estas variables; también se observó una inclinación lineal positiva, lo que demuestra que hay una relación claramente proporcionada entre la dimensión y la variable mencionada, en otras palabras, en tanto la dimensión motivación intrínseca tenga niveles elevados, por consiguiente, la variable productividad laboral tendrá igualmente niveles significativos.

Objetivo específico 4. Determinar la relación de la motivación extrínseca y la productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023

Tabla 5

Relación de la motivación extrínseca y la productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial

		Productividad Laboral	Motivación Extrínseca
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,557**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	,557**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS.

Descripción: De acuerdo con la tabla 8, el coeficiente Rho de Spearman sostuvo un resultado significativo en relación bilateral de 0,000, un valor que acontece con mínima cantidad al error esperado de 0,05, de esta manera la dimensión motivación extrínseca y la variable productividad laboral están fundamentalmente conectadas entre sí. Asimismo, el Rho de Spearman conseguido fue de 0,557, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre estas variables; también se observó una inclinación lineal positiva, lo que demuestra que hay una relación claramente proporcionada entre la dimensión y la variable mencionada, en otras palabras, en tanto la dimensión motivación extrínseca tenga niveles elevados, por consiguiente, la variable productividad laboral tendrá igualmente niveles significativos.

V. DISCUSIÓN

Una vez que se revisó los resultados conseguidos en la investigación según los objetivos planteados, se procederá a realizar la discusión tomando en cuenta los antecedentes encontrados en el ámbito internacional, nacional y local, las teorías de nuestras variables, las bases teóricas con la finalidad de realizar una comparación entre ellas, destacando su relación o discrepancia referente a los siguientes acontecimientos:

En lo referente con nuestro objetivo general ubicado en la tabla 1, el cual consiste en hallar la correlación entre las variables estudiadas, las cuales fueron la motivación y la productividad laboral en una Municipalidad Provincial, se obtuvo que el coeficiente Rho de Spearman tuvo un resultado significativo en relación bilateral de ,000, de esta manera las variables motivación y productividad laboral están fundamentalmente conectadas entre sí esencialmente, por ende la hipótesis nula (H_0) se descarta y la hipótesis alternativa (H_1) se acepta. Asimismo, el Rho de Spearman fue de 0,620, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre las variables, es decir, que mientras exista motivación en una municipalidad esto se verá reflejado en el desempeño del personal, es decir habrá mayor productividad. Estos resultados hallados coinciden con la investigación de Erique y Quispe (2021), el cual da a conocer la relación de estas dos variables, cuyo resultado se obtuvo ($\text{sig.} = ,000$; $r = ,553$), de igual manera el estudio de Velarde (2022) lo cual tuvo como resultado un Rho de Spearman con un valor de 0,761, indicando la existencia de una correlación positiva fuerte entre las variables estudiadas, y por último en su investigación de Valerio (2019) se halló como resultado un Rho de Spearman de 0,974, indicando una correlación alta y directa. Se realizó la comparación con estas investigaciones debido a que guardan relación con el propósito que tiene nuestra investigación de encontrar la relación entre nuestras variables, además los resultados encontrados fueron similares, por lo que, si en las organizaciones se aplican mejores estrategias motivacionales al personal, tendrán un mejor rendimiento y desempeño en su ambiente laboral. Añadiendo a ello, Indahingwati et al (2019) nos hacen mención que cuando los empleados están motivados estos tienen un impulso propio para actuar de una manera específica, es decir, son cada vez más eficientes en sus centros laborales.

En cuanto al objetivo específico 1 ubicado en la tabla 2, se halló que el nivel de motivación en una Municipalidad Provincial se encuentra en un nivel regular con un 55.1% mientras que el 44.9% se encuentran en un nivel alto, debido a que en la municipalidad aún falta por mejorar la motivación del personal administrativo, esto se debe a que existe falta de puntualidad en los pagos, deficiencia de capacitaciones y poco reconocimiento por parte de los jefes y de la municipalidad por los logros de sus colaboradores, todo esto genera que la motivación sea regular. Así como menciona Herzberg en su teoría, nos menciona que, si los factores higiénicos son puestos en práctica correctamente, se evitará que haya insatisfacción de los empleados. Este resultado es idéntico al de Ollague (2018), lo cual detectó que el nivel de motivación en la Municipalidad de Villa María del Triunfo se encuentra en un 70% siendo este un nivel regular, esto se debió a que, en la Municipalidad los pagos no se daban de manera puntual, las condiciones laborales eran precarias y la falta de reconocimiento por parte del alto mando eran cada vez más notorias, todo esto cuando los colaboradores se desempeñan favorablemente dentro de su área de trabajo. Por otro lado, Kanfer et al. (2017) define la motivación como la fuerza psicológica que origina ciclos complejos de pensamiento y comportamiento dirigidos a objetivos, esto es lo que anima al individuo persistir en la búsqueda de rumbos de acción hasta su finalización. Mientras que, Rybnicek et al. (2019) nos dicen que la importancia de la motivación es que como grupo de elementos tanto externos e internos orienta y conserva el comportamiento de los colaboradores durante un tiempo definido, por lo cual se considera un factor esencial para el desempeño del trabajo, es decir que la motivación intrínseca y extrínseca son esencialmente importantes para la satisfacción plena de los colaboradores y que esto tendrá como resultado la productividad, que es lo que toda organización quiere.

En cuanto el segundo objetivo específico planteado, se resalta que en base a los resultados obtenidos referentes al objetivo específico 2 y tabla 3 la cual consiste en el nivel de productividad laboral en una Municipalidad Provincial se evidenció un nivel alto con un valor de 53.6%, debido a que poseen habilidades laborales, se relacionan bien con sus compañeros de trabajo y cumplen con las metas establecidas por la municipalidad. Asimismo, Jaimes et al. (2018) menciona que la productividad laboral evalúa el desempeño de las organizaciones, como el

crecimiento económico, y los recursos para cumplir los resultados específicos aspirados, también menciona que la productividad laboral se alcanzará si se cumplen con los objetivos organizacionales, también, los colaboradores deben tener una buena relación con los del alto mando, deben ser hábiles y proactivos en su trabajo, logrando el éxito y la permanencia en el tiempo. Por otro lado, Lohela et al. (2022) nos mencionan que las pérdidas de productividad no solo van a ver reflejadas por problemas relacionados con la salud, sino también por la desmotivación, falta de compromiso organizacional y la insatisfacción de los colaboradores. Estos resultados coinciden con la investigación realizado por Rodríguez y Villaverde (2021) quienes en su estudio dieron a conocer el nivel de productividad laboral en la financiera CrediScotia, con un valor de 82.6%, siendo este un nivel alto, y un nivel medio de 17.4%, esto se debe a que en la entidad financiera CrediScotia los colaboradores participan activamente en las actividades organizadas por la empresa, poseen capacidades para desempeñar sus funciones correctamente en sus puestos de trabajo y demuestran liderazgo para afrontar situaciones difíciles presentados en su área de trabajo.

En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó la relación de la motivación intrínseca y la productividad laboral en una Municipalidad Provincial, ubicado en la tabla 4, verificándose que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad, debido que el Rho de Spearman fue de 0.626, con una significancia de 0.000, y demostrando una correlación positiva moderada, lo que demuestra que hay una relación claramente proporcionada entre la dimensión y la variable estudiada, esto se debe a que el personal administrativo se siente autorrealizado en la municipalidad con las oportunidades que esta les brinda. Este resultado es similar a Velarde (2022) lo cual halló en su estudio respecto a la relación entre motivación intrínseca y productividad un Rho de Spearman de 0.863, lo cual muestra la existencia de una correlación positiva fuerte entre ambas, ya que los trabajadores consideran que su centro de trabajo les brinda oportunidades de superación laboral y profesional. A ello, Rivas (2021) expone que esta dimensión hace referencia cuando los individuos realizan actividad alguna por voluntad e interés propio, todo eso parte de la satisfacción del mismo. De igual manera, Toro (2004) define la motivación intrínseca como una retribución interna estrechamente relacionada con la conducta en sí misma o la actividad. Los autores tratan de

explicar que este factor interno es cuando los colaboradores tienen el impulso y la iniciativa para realizar sus tareas eficientemente, de esa manera lograr los objetivos planteados por la organización, con la única finalidad de alcanzar su satisfacción laboral y sentirse realizados tanto personalmente como profesionalmente de acuerdo a las oportunidades brindadas en el trabajo, todo esto tiene que ver con el valor que le dan al individuo en su campo laboral.

Finalmente, el cuarto objetivo específico ubicado en la tabla 5 el cual consiste en la relación de la motivación extrínseca y la productividad laboral en donde se pudo evidenciar como resultado el coeficiente Rho de Spearman sostuvo un resultado significativo en relación bilateral de 0,000, un valor que acontece con mínima cantidad al error esperado de 0,05, de esta manera la dimensión motivación extrínseca y la variable productividad laboral están fundamentalmente conectadas entre sí esencialmente. Además, el Rho de Spearman conseguido fue de ($r= 0,557$), lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión mencionada en otras palabras, en tanto la dimensión motivación extrínseca tenga niveles elevados, por consiguiente, la variable productividad laboral tendrá igualmente niveles moderados. Estos resultados concuerdan con el estudio de Erique y Quispe (2021), lo cual hallaron la relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral en la compañía Grau Logística Express, con un valor de Rho de Spearman ($r= 0,505$), siendo una correlación positiva fuerte, esto es debido a que los colaboradores reciben un salario acorde a las funciones que realizan, tienen buenos beneficios sociales e incentivos salariales, existe reconocimiento por parte de sus jefes y se propicia un buen ambiente laboral entre sus compañeros, esto quiere decir que mientras más motivados extrínsecamente estén los colaboradores, mayor será su productividad laboral. Por otro lado, Toro (2004) nos explica que la motivación extrínseca es la recompensa externa que recibe una persona por realizar una determinada actividad o conducta. De igual manera, Thokozani (2017) define esta dimensión como aquellas retribuciones externas que reciben los individuos, con el fin de realizar mejor sus actividades. Ante lo expuesto por los autores, los que nos tratan de explicar, es que mientras mejores sean las recompensas, incentivos salariales, compensación, condiciones de trabajo que reciban los colaboradores mejor será el rendimiento de ellos en el trabajo, debido que realizarán sus funciones de manera productiva.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general se obtuvo un nivel de significancia de ,000, por ende, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se descarta la hipótesis nula (H0). Asimismo, se tuvo un Rho de Spearman de 0,620, indicando que existe una relación positiva considerable entre las variables estudiadas, es decir, que mientras exista motivación en una municipalidad esto se verá reflejado en la productividad por parte del personal administrativo.
2. Referente al primer objetivo específico se concluyó que el nivel de la motivación en una Municipalidad Provincial es regular con un valor de 55.1% y un nivel alto de 44.9%, debido a que en una municipalidad existe falta de puntualidad en los pagos, deficiencia de capacitaciones y poco reconocimiento por parte de los jefes y de la municipalidad por los logros de sus colaboradores, todo esto genera que la motivación sea regular.
3. En cuanto al segundo objetivo específico se concluyó que el nivel de la productividad laboral en una Municipalidad Provincial se encuentra en un nivel alto con un valor de 53.6% y un nivel regular de 46.4%, debido a que poseen habilidades laborales, se relacionan bien con sus compañeros de trabajo y cumplen con las metas establecidas por la municipalidad.
4. Por lo que corresponde al tercer objetivo específico la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable productividad laboral en una Municipalidad Provincial es de $r=0,626$, lo que demuestra que hay una relación claramente proporcionada entre la dimensión y la variable estudiada, esto se debe a que el personal administrativo se siente autorrealizado en la municipalidad con las oportunidades que esta les brinda.
5. Por último, el cuarto objetivo específico corresponde a la relación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable productividad laboral en una Municipalidad Provincial es de $r=0,557$, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión mencionada en otras palabras, en tanto la dimensión motivación extrínseca tenga niveles elevados, por consiguiente, la variable productividad laboral tendrá igualmente niveles moderados.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Sub Gerente de Recursos Humanos realizar seguimiento constante al personal administrativo, a través de entrevistas y encuestas, de tal manera que se cuente con un diagnóstico sobre las principales causas de la desmotivación y la baja productividad, para que a partir de ello se implementen estrategias para mejorar el rendimiento del personal administrativo.
2. Se recomienda al alcalde brindar oportunidades de crecimiento profesional a sus colaboradores, permitiendo que se desempeñen en otras áreas o realicen otras actividades fuera de sus funciones y mejorar las condiciones laborales, como la infraestructura de las distintas áreas, el ambiente en donde se realizan las capacitaciones y la renovación de los equipos de oficina que se encuentran en mal estado.
3. Se recomienda que se siga fomentando la colaboración y el trabajo en equipo, por otro lado, se recomienda a los sub gerentes realizar talleres y programas de capacitación al personal administrativo de manera que mejoren sus competencias y habilidades, para que de esa manera sigan siendo productivos, y por ende se alcancen las metas establecidas por cada área.
4. Se recomienda al alcalde con ayuda del Sub Gerente brindar oportunidades de acuerdo al rendimiento de los colaboradores administrativos, como ascender de puesto a uno de mayor rango, de manera que puedan sentirse realizados profesionalmente y personalmente.
5. Se recomienda a los Sub Gerentes de distintas áreas reconocer a sus empleados más sobresalientes, felicitándolos por cada logro obtenido, o brindándoles un presente, de modo que se sientan valorados e incentiven a sus demás compañeros a mejorar continuamente.

REFERENCIAS

- Adeinat, I., & Kassim, N. (2019). *Extending the service profit chain: the mediating effect of employee productivity*. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 36(5), 797–814. <https://doi.org/10.1108/ijqrm-03-2018-0064>
- Arslan, E. (2022). *Validity and Reliability in Qualitative Research*. Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116878>
- Azwar, A., Rajindra, R., & Mutmainnah, M. (2021). *Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer*. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 3, 234-241. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v3i4.1895>
- Baidi, B., Ramadhan, H., & Junaidah, A. (2020). *The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Work Productivity for Teachers in All State Junior High Schools of Surakarta*. *International Journal of Educational Research*, 8, 67-72. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081710>
- Castro, M., Macho, L., y Casallas, E. (2023). *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI*. *Tecnura*, 27(75), 140–174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chukwuedo, S., & Egbri, J. (2020). *Exploring business and Technical Education University lecturers' work motivation, basic need satisfaction and engagement relationship*. *Problems of Education in the 21st Century*, 78, 688-697. <https://doi.org/10.33225/pec/20.78.688>
- Comaford, C. (2019, 12 de enero). *Six Key Trends Successful Leaders Must Address In 2019*. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2019/01/12/6-key-trends-successful-leaders-must-address-in-2019-infographic/?sh=75feefc5f1c0>

- Devi, B., Lepcha, N., & Basnet, S. (2023). *APPLICATION OF CORRELATIONAL RESEARCH DESIGN IN NURSING AND MEDICAL RESEARCH*. Xi'an Shiyou Daxue Xuebao (Ziran Kexue Ban)/Journal of Xi'an Shiyou University. 65. 60-69. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/YRZ68>
- El Comercio. (03 de junio de 2014). *¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral?* <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresas-locales-capacitacion-laboral-325817-noticia/>
- Echevarria, J., Porras, F., y Tomas, G. (2022). *La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12130>
- Erique, H., y Quispe, S. (2021). *Motivación y la Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Grau Logística Express S.A. - Callao 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65245>
- Escobar, J., y Cuervo, A. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización*. Avances en Medición, vol. 6, núm. 1, pp. 27-36. <https://www.researchgate.net/publication/302438451>
- Ganesha, H., & Aithal, P. (2022). *How to Choose an Appropriate Research Data Collection Method and Method Choice Among Various Research Data Collection Methods and Method Choices During Ph.D. Program in India?* International Journal of Management, Technology, and Social Science, 455–489. <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0233>
- Gestión. (22 de mayo de 2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>
- Hanaysha, J., & Majid, M. (2021). *Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education*

- Institutions*. Journal of Entrepreneurship and Business, 6(1), 17–28.
<https://doi.org/10.17687/jeb.v6i1.422>
- Hitka, M., Kozubíková, L. & Potkány, M. (2018). *Education and gender-based differences in employee motivation*. Journal of Business Economics and Management, 19(1), 80-95.
<https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1413009>
- Huamaní, P., y Acuña P. (2015). *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en Telefónica del Perú*. Gestión En El Tercer Milenio, 18(35), 51–59.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v18i35.11709>
- Indahingwati, A., Launtu, A., Tamsah, H., Firman, A., Putra, A. & Aswari, A. (2019). *How Digital Technology Driven Millennial Consumer Behaviour in Indonesia*. Journal of Distribution Science, 17(8), 25–34.
<https://doi.org/10.15722/jds.17.8.201908.25>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). *Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia*. Información tecnológica, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102, 338-355.
<https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Komarynska, Y., & Polian, P. (2023). *Criminal offences related to domestic violence: Structure of the investigation methodology*. *Ūridičnij Časopis Nacional'noï Akademii Vnutrišnih Sprav*, 13(1).
<https://doi.org/10.56215/naia-chasopis/1.2023.28>
- Kotliarskyi, A. (06 de abril de 2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. Organización de las Naciones Unidas.
<https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>

- Kutanaei, A., & Omidvar, G. (2022). *Proposing of a Model for Introducing Environmental Psychology Indexes in the Design of Bookless Academic Library in Iran with a Case Study Approach*. *Environment & Social Psychology*, 6(2). <https://doi.org/10.18063/esp.v6.i2.815>
<https://www.researchgate.net/publication/362997750> [Proposing of a Model for Introducing Environmental Psychology Indexes in the Design of Bookless Academic Library in Iran with a Case Study Approach](https://www.researchgate.net/publication/362997750)
- Lohela, M., Jensen, I., & Björklund, C. (2022). *¿Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees?* *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 934. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020934>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R. y Carhuancho, I. (2020). *Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú*. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Ollague, L. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/861>
- Puspa, Z., & Legiran, S. (2022). *Cross-Sectional Study as Research Design in Medicine*. *Archives of The Medicine and Case Reports*. 3. 256-259. <https://doi.org/10.37275/amcr.v3i2.193>
- Quispe, A., Pinto, D., Huamán, M., Bueno, G. y Campos, A. (2020). *Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R*. *Revista del Cuerpo Médico del HNAAA*. 13(1). 78-83. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Rivas, R. (2021, 11 de diciembre). *La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Lima*. *Revista gobierno y gestión pública*, 8(1), 37 - 49.

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/150/342>

- Rockmann, W., & Ballinger, A. (2017). *Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers*. *The Journal of Applied Psychology*, 102, 1305-1316. <https://doi.org/10.1037/apl0000224>
- Rodríguez, J. y Villaverde, S. (2021). *Motivación y productividad en trabajadores de la financiera CrediScotia, Chimbote, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85723>
- Rubbinunan, A. (2022). *The impact of employee motivation on productivity*. <https://www.researchgate.net/publication/358459800> The impact of employee motivation on productivity
- Rybnicek, R., Bergner, S., y Gutschelhofer, A. (2019). *How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory*. *Review of Managerial Scienc*, 13, 443-482. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0252-1>
- Singh, S. & Chaudhary, N. (2022). *Employee Productivity: An Analysis of Dimensions and Methodology through Systematic Literature Review*. *The Empirical Economics Letters*. 21(4). 183-204. <https://www.researchgate.net/publication/363919302> Employee Productivity An Analysis of Dimensions and Methodology through Systematic Literature Review
- Sukmawati, S. (2023). *DEVELOPMENT OF QUALITY INSTRUMENTS AND DATA COLLECTION TECHNIQUES*. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar*, 6(1), 119–124. <https://doi.org/10.55215/jppguseda.v6i1.7527>
- Thokozani, M. (2017). *Strong vs. weak organizational culture: Assessing the impact on employee motivation*. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 2-5. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000287>

https://www.researchgate.net/publication/343152582_Arabian_Journal_of_Business_and_Management_Review

- Toit, L. (2023). *Investigation into the development of a methodology for the study of environmental discourses*. Theological Studies/Teologiese Studies, 79(3). <https://doi.org/10.4102/hts.v79i3.8105>
- Toro, MD (2004). *Inteligencia personal y vital: el arte del buen ser y del buen vivir*. España: Visión Net.
- Toyama, J. (29 de junio de 2022). *Productividad laboral: ¿cómo estamos y qué hacer?* Ius Laboris Peru Global HR Lawyers Vinatea & Toyama. <https://www.vinateatoyama.com/productividad-laboral-como-estamos-y-que-hacer/>
- Valerio, M. (2021). *Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano e infraestructura municipalidad Provincial de Sullana – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85175>
- Velarde, R. (2022). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada. Lima – 2022*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111936>
- Ventura, L. (2017). *Population or sample?: A necessary difference*. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en
- Zavaleta, J. (2017). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12069>

ANEXOS

Anexo N.º1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación	La motivación es el impulso que tienen las personas para actuar y alcanzar una meta o un objetivo, de modo que logren satisfacer sus necesidades. (Toro, 2004)	La variable motivación se medirá con 2 dimensiones: motivación intrínseca y extrínseca.	Motivación intrínseca	Autorrealización	Ordinal
				Superación	
				Oportunidades	
				Iniciativa	
			Motivación extrínseca	Remuneración	
				Capacitación	
				Reconocimiento	
				Condiciones de trabajo	
Productividad	La productividad laboral evalúa el desempeño de las organizaciones, como el crecimiento económico, y los recursos para cumplir los	La variable productividad se medirá con 1 dimensión: Dimensión humana.	Dimensión humana	Competencias	Ordinal
				Trabajo en equipo	
				Satisfacción	
				Participación	
				Liderazgo	

	resultados específicos aspirados. (Jaimes et al., 2018).				
--	--	--	--	--	--



Anexo N.º2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos y serán tratados de forma confidencial, son de finalidad netamente académica. El cuestionario tiene por objetivo determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023.

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

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

I. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

Nº	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable independiente: MOTIVACIÓN						
D1	Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
1	¿Se siente realizado con el puesto que lograste en la municipalidad?					
2	¿Trabajar en la municipalidad le ha permitido alcanzar sus metas personales?					
3	¿Usted tiene posibilidades de crecer profesionalmente dentro de la municipalidad?					
4	¿Usted cree que puede ascender dentro de la municipalidad?					
5	¿En la municipalidad existen oportunidades para desempeñarse en otras áreas?					
6	¿La municipalidad brinda oportunidades laborales o de crecimiento?					
7	¿Tiene iniciativa para proponer mejoras en su área de trabajo?					



D2	Motivación extrínseca	1	2	3	4	5
8	¿La remuneración que recibe en la municipalidad está acorde con la función que realiza?					
9	¿Existe puntualidad para el pago de su remuneración por parte de la municipalidad?					
10	¿La municipalidad capacita a sus trabajadores?					
11	¿Su desempeño mejoró a raíz de la capacitación que recibió en la municipalidad?					
12	¿Obtiene un reconocimiento por sus superiores cuando logra los objetivos?					
13	¿La municipalidad ofrece reconocimientos a los colaboradores más sobresalientes?					
14	¿En su área existen buenas condiciones de trabajo?					
15	¿Las condiciones de trabajo que ofrece la municipalidad le permite desarrollar sus actividades de manera eficiente?					
Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
D3	Dimensión Humana	1	2	3	4	5
16	¿Considera que su equipo de trabajo tiene las competencias necesarias para cumplir con los objetivos y metas establecidos?					
17	¿Considera que posee la competencia necesaria para relacionarse con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?					
18	¿Sus habilidades laborales le hacen sentir competitivo frente a sus compañeros?					
19	¿Se relaciona fácilmente con sus compañeros cuando trabaja en equipo?					
20	¿En su área, trabajan en equipo para alcanzar objetivos establecidos?					



21	¿Existe cordialidad y respeto al trabajar en equipo dentro de la municipalidad?					
22	¿Su equipo valora sus aportes e ideas en el trabajo en la municipalidad?					
23	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?					
24	¿Está satisfecho con la oportunidad de crecimiento que le ofrece la municipalidad?					
25	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que le ofrece la municipalidad?					
26	¿Participa en las distintas capacitaciones que realiza la municipalidad?					
27	¿Existe una cooperación participativa de todo el equipo de trabajo?					
28	¿Participa en las actividades integradoras de su área con mucha responsabilidad?					
29	¿Demuestra liderazgo dentro del equipo de trabajo?					
30	¿Usted asume el liderazgo en situaciones difíciles cuando se presentan?					



Anexo N. 03 VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023”, 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.

Nombres y Apellidos del juez:	Torres Solano, Carol Giovanna		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	<ul style="list-style-type: none"> Romero Trejo Daniela Yovanna Vega Temoche Valeria Aylet
Procedencia:	Adaptada de los autores Echevarría, Porras y Tomas (2022)
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Provincial
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> La primera variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

• **Variable 1:** Motivación

La motivación es el impulso que tienen las personas para actuar y alcanzar una meta o un objetivo, de modo que logren satisfacer sus necesidades. (Toro, 2004)

• **Variable 2:** Productividad laboral

La productividad laboral evalúa el desempeño de las organizaciones, como el crecimiento económico, y los recursos para cumplir los resultados específicos aspirados. (Jaimes et al., 2018).





Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	La motivación intrínseca es una recompensa interna estrechamente relacionada con la actividad o la conducta en sí misma. (Toro, 2004).
	Motivación extrínseca	La motivación extrínseca es la recompensa externa que recibe una persona por realizar una determinada actividad o conducta. (Toro, 2004).
Productividad laboral	Dimensión humana	La dimensión humana es un elemento clave para el logro de los objetivos de la organización, el desempeño, y su estadía en el tiempo. (Jaimes et al., 2018).

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023” elaborado por Romero Trejo Daniela Yovanna y Vega Temoche Valeria Aylet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Variable del instrumento: Motivación

Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autorrealización	¿Se siente realizado con el puesto que lograste en la municipalidad?	4	4	4	
	¿Trabajar en la municipalidad le ha permitido alcanzar sus metas personales?	4	4	4	
Superación	¿Usted tiene posibilidades de crecer profesionalmente dentro de la municipalidad?	4	4	4	
	¿Usted cree que puede ascender dentro de la municipalidad?	4	4	4	
Oportunidades	¿En la municipalidad existen oportunidades para desempeñarse en otras áreas?	4	4	4	
	¿La municipalidad brinda oportunidades laborales o de crecimiento?	4	4	4	
Iniciativa	¿Tiene iniciativa y proponer mejoras en su área de trabajo?	4	4	4	



Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	¿La remuneración que recibe en la municipalidad está acorde con la función que realiza?	4	4	4	
	¿Existe puntualidad para el pago de su remuneración por parte de la municipalidad?	4	4	4	
Capacitación	¿La municipalidad capacita a sus trabajadores?	4	4	4	
	¿Su desempeño mejoró a raíz de la capacitación que recibió en la municipalidad?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Obtiene un reconocimiento por sus superiores cuando logra los objetivos?	4	4	4	
	¿La municipalidad ofrece reconocimientos a los colaboradores más sobresalientes?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿En su área existen buenas condiciones de trabajo?	4	4	4	
	¿Las condiciones de trabajo que ofrece la municipalidad le permite desarrollar sus actividades de manera eficiente?	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

Primera dimensión: Dimensión Humana



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias	¿Considera que su equipo de trabajo tiene las competencias necesarias para cumplir con los objetivos y metas establecidos?	4	4	4	
	¿Considera que posee la competencia necesaria para relacionarse con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?	4	4	4	
	¿Sus habilidades laborales le hacen sentir competitivo frente a sus compañeros?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Se relaciona fácilmente con sus compañeros cuando trabaja en equipo?	4	4	4	
	¿En su área, trabajan en equipo para alcanzar objetivos establecidos?	4	4	4	
	¿Existe cordialidad y respeto al trabajar en equipo dentro de la municipalidad?	4	4	4	
	¿Su equipo valora sus aportes e ideas en el trabajo en la municipalidad?	4	4	4	
Satisfacción	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	4	4	4	
	¿Está satisfecho con la oportunidad de crecimiento que le ofrece la municipalidad?	4	4	4	
	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que le ofrece la municipalidad?	4	4	4	
Participación	¿Participa en las distintas capacitaciones que realiza la municipalidad?	4	4	4	
	¿Existe una cooperación participativa de todo el equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Participa en las actividades integradoras de su área con mucha responsabilidad?	4	4	4	
Liderazgo	¿Demuestra liderazgo dentro del equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted asume el liderazgo en situaciones difíciles cuando se presentan?	4	4	4	


 Dr. Carl Torres Solorzano

(Grado, Nombres y Apellidos del juez) DNI N° 32945035

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una



estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023", 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

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS HERNAN POEMAPE COBION		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	<ul style="list-style-type: none"> Romero Trejo Daniela Yovanna Vega Temoche Valeria Aylet
Procedencia:	Adaptada de los autores Echevarría, Porras y Tomas (2022)
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Provincial
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Motivación

La motivación es el impulso que tienen las personas para actuar y alcanzar una meta o un objetivo, de modo que logren satisfacer sus necesidades. (Toro, 2004)

- Variable 2: Productividad laboral

La productividad laboral evalúa el desempeño de las organizaciones, como el crecimiento económico, y los recursos para cumplir los resultados específicos aspirados. (Jaimes et al., 2018).





Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	La motivación intrínseca es una recompensa interna estrechamente relacionada con la actividad o la conducta en sí misma. (Toro, 2004).
	Motivación extrínseca	La motivación extrínseca es la recompensa externa que recibe una persona por realizar una determinada actividad o conducta. (Toro, 2004).
Productividad laboral	Dimensión humana	La dimensión humana es un elemento clave para el logro de los objetivos de la organización, el desempeño, y su estadía en el tiempo. (Jaimes et al., 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023" elaborado por Romero Trejo Daniela Yovanna y Vega Temoche Valeria Aylet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



4. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autorrealización	¿Se siente realizado con el puesto que lograste en la municipalidad?	4	4	4	
	¿Trabajar en la municipalidad le ha permitido alcanzar sus metas personales?	4	4	4	
Superación	¿Usted tiene posibilidades de crecer profesionalmente dentro de la municipalidad?	4	4	4	
	¿Usted cree que puede ascender dentro de la municipalidad?	4	4	4	
Oportunidades	¿En la municipalidad existen oportunidades para desempeñarse en otras áreas?	4	4	4	
	¿La municipalidad brinda oportunidades laborales o de crecimiento?	4	4	4	
Iniciativa	¿Tiene iniciativa para proponer área de trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	mejoras en su Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	¿La remuneración que recibe en la municipalidad está acorde con la función que realiza?	4	4	4	
	¿Existe puntualidad para el pago de su remuneración por parte de la municipalidad?	4	4	4	
Capacitación	¿La municipalidad capacita a sus trabajadores?	4	4	4	
	¿Su desempeño mejoró a raíz de la capacitación que recibió en la municipalidad?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Obtiene un reconocimiento por sus superiores cuando logra los objetivos?	4	4	4	
	¿La municipalidad ofrece reconocimientos a los colaboradores más sobresalientes?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿En su área existen buenas condiciones de trabajo?	4	4	4	
	¿Las condiciones de trabajo que ofrece la municipalidad le permite desarrollar sus actividades de manera eficiente?	4	4	4	





Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Dimensión Humana

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias	¿Considera que su equipo de trabajo tiene las competencias necesarias para cumplir con los objetivos y metas establecidos?	4	4	4	
	¿Considera que posee la competencia necesaria para relacionarse con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?	4	4	4	
	¿Sus habilidades laborales le hacen sentir competitivo frente a sus compañeros?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Se relaciona fácilmente con sus compañeros cuando trabaja en equipo?	4	4	4	
	¿En su área, trabajan en equipo para alcanzar objetivos establecidos?	4	4	4	
	¿Existe cordialidad y respeto al trabajar en equipo dentro de la municipalidad?	4	4	4	
	¿Su equipo valora sus aportes e ideas en el trabajo en la municipalidad?	4	4	4	
Satisfacción	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	4	4	4	
	¿Está satisfecho con la oportunidad de crecimiento que le ofrece la municipalidad?	4	4	4	
	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que le ofrece la municipalidad?	4	4	4	
Participación	¿Participa en las distintas capacitaciones que realiza la municipalidad?	4	4	4	
	¿Existe una cooperación participativa de todo el equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Participa en las actividades integradoras de su área con mucha responsabilidad?	4	4	4	
Liderazgo	¿Demuestra liderazgo dentro del equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted asume el liderazgo en situaciones difíciles cuando se presentan?	4	4	4	

M. CARLOS HERNÁN POÉMAPE COBIÁN

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 32.80.9352

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

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



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023". 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

Nombres y Apellidos del juez:	<i>JOSÉ ANTONIO VELEZMORO LÓPEZ</i>	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	<ul style="list-style-type: none"> Romero Trejo Daniela Yovanna Vega Temoche Valeria Aylet
Procedencia:	Adaptada de los autores Echevarría, Porras y Tomas (2022)
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Provincial
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Motivación

La motivación es el impulso que tienen las personas para actuar y alcanzar una meta o un objetivo, de modo que logren satisfacer sus necesidades. (Toro, 2004)

- Variable 2: Productividad laboral

La productividad laboral evalúa el desempeño de las organizaciones, como el crecimiento económico, y los recursos para cumplir los resultados específicos aspirados. (Jaimés et al., 2018).





Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	La motivación intrínseca es una recompensa interna estrechamente relacionada con la actividad o la conducta en sí misma. (Toro, 2004).
	Motivación extrínseca	La motivación extrínseca es la recompensa externa que recibe una persona por realizar una determinada actividad o conducta. (Toro, 2004).
Productividad laboral	Dimensión humana	La dimensión humana es un elemento clave para el logro de los objetivos de la organización, el desempeño, y su estadía en el tiempo. (Jaimes et al., 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023" elaborado por Romero Trejo Daniela Yovanna y Vega Temoche Valeria Aylet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



4. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autorrealización	¿Se siente realizado con el puesto que lograste en la municipalidad?	4	4	4	
	¿Trabajar en la municipalidad le ha permitido alcanzar sus metas personales?	4	4	4	
Superación	¿Usted tiene posibilidades de crecer profesionalmente dentro de la municipalidad?	4	4	4	
	¿Usted cree que puede ascender dentro de la municipalidad?	4	4	4	
Oportunidades	¿En la municipalidad existen oportunidades para desempeñarse en otras áreas?	4	4	4	
	¿La municipalidad brinda oportunidades laborales o de crecimiento?	4	4	4	
Iniciativa	¿Tiene iniciativa para proponer área de trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	mejoras en su Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	¿La remuneración que recibe en la municipalidad está acorde con la función que realiza?	4	4	4	
	¿Existe puntualidad para el pago de su remuneración por parte de la municipalidad?	4	4	4	
Capacitación	¿La municipalidad capacita a sus trabajadores?	4	4	4	
	¿Su desempeño mejoró a raíz de la capacitación que recibió en la municipalidad?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Obtiene un reconocimiento por sus superiores cuando logra los objetivos?	4	4	4	
	¿La municipalidad ofrece reconocimientos a los colaboradores más sobresalientes?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿En su área existen buenas condiciones de trabajo?	4	4	4	
	¿Las condiciones de trabajo que ofrece la municipalidad le permite desarrollar sus actividades de manera eficiente?	4	4	4	





Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Dimensión Humana

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias	¿Considera que su equipo de trabajo tiene las competencias necesarias para cumplir con los objetivos y metas establecidos?	4	4	4	
	¿Considera que posee la competencia necesaria para relacionarse con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?	4	4	4	
	¿Sus habilidades laborales le hacen sentir competitivo frente a sus compañeros?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Se relaciona fácilmente con sus compañeros cuando trabaja en equipo?	4	4	4	
	¿En su área, trabajan en equipo para alcanzar objetivos establecidos?	4	4	4	
	¿Existe cordialidad y respeto al trabajar en equipo dentro de la municipalidad?	4	4	4	
	¿Su equipo valora sus aportes e ideas en el trabajo en la municipalidad?	4	4	4	
Satisfacción	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	4	4	4	
	¿Está satisfecho con la oportunidad de crecimiento que le ofrece la municipalidad?	4	4	4	
	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que le ofrece la municipalidad?	4	4	4	
Participación	¿Participa en las distintas capacitaciones que realiza la municipalidad?	4	4	4	
	¿Existe una cooperación participativa de todo el equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Participa en las actividades integradoras de su área con mucha responsabilidad?	4	4	4	
Liderazgo	¿Demuestra liderazgo dentro del equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted asume el liderazgo en situaciones difíciles cuando se presentan?	4	4	4	


 *JOSÉ ANTONIO VELEZMORO LÓPEZ*
 (Grado Nombres y Apellidos del juez)
 DNI N° *72.926.981*

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



Anexo N.º4 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PANTILLA SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20 : MOT7 Visible: 32 de 32 v

	MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6	MOT7	MOT8	MOT9	MOT10	MOT11	MOT12	MOT13	MOT14	MOT15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4
4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4
5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	4	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5
7	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5
8	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5
9	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
10	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5

PANTILLA SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

14 : PL7 Visible: 32 de 32 v

	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL11	PL12	PL13	PL14	PL15
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5
5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
6	5	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
9	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
10	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5

V1: Motivación
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Se siente realizado con el puesto que lograste en la municipalidad?	60,80	22,178	,160	,754
2. ¿Trabajar en la municipalidad le ha permitido alcanzar sus metas personales?	60,70	22,011	,244	,743
3. ¿Usted tiene posibilidades de crecer profesionalmente dentro de la municipalidad?	61,00	21,333	,247	,746
4. ¿Usted cree que puede ascender dentro de la municipalidad?	60,90	21,433	,280	,740
5. ¿En la municipalidad existen oportunidades para desempeñarse en otras áreas?	60,70	22,900	,106	,756
6. ¿La municipalidad brinda oportunidades laborales o de crecimiento?	60,80	20,178	,572	,710
7. ¿Tiene iniciativa para proponer mejoras en su área de trabajo?	60,30	24,456	-,128	,762
8. ¿La remuneración que recibe en la municipalidad está acorde con la función que realiza?	60,70	20,678	,461	,721
9. ¿Existe puntualidad para el pago de su remuneración por parte de la municipalidad?	60,60	20,933	,599	,715
10. ¿La municipalidad capacita a sus trabajadores?	61,20	19,733	,583	,707



11. ¿Su desempeño mejoró a raíz de la capacitación que recibió en la municipalidad?	60,40	22,044	,402	,731
12. ¿Obtiene un reconocimiento por sus superiores cuando logra los objetivos?	60,70	21,567	,473	,725
13. ¿La municipalidad ofrece reconocimientos a los colaboradores más sobresalientes?	61,10	18,544	,695	,690
14. ¿En su área existen buenas condiciones de trabajo?	60,80	20,400	,406	,726
15. ¿Las condiciones de trabajo que ofrece la municipalidad le permite desarrollar sus actividades de manera eficiente?	60,70	22,233	,209	,746

V2: Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Considera que su equipo de trabajo tiene las competencias necesarias para cumplir con los objetivos y metas establecidos?	62,00	30,222	-,572	,837
2. ¿Considera que posee la competencia necesaria para relacionarse con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?	62,50	22,278	,432	,759



3. ¿Sus habilidades laborales le hacen sentir competitivo frente a sus compañeros?	62,00	21,556	,643	,741
4. ¿Se relaciona fácilmente con sus compañeros cuando trabaja en equipo?	62,30	19,122	,785	,717
5. ¿En su área, trabajan en equipo para alcanzar objetivos establecidos?	62,10	20,767	,788	,727
6. ¿Existe cordialidad y respeto al trabajar en equipo dentro de la municipalidad?	62,00	23,333	,358	,766
7. ¿Su equipo valora sus aportes e ideas en el trabajo en la municipalidad?	62,10	21,656	,635	,742
8. ¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	62,20	23,511	,353	,766
9. ¿Está satisfecho con la oportunidad de crecimiento que le ofrece la municipalidad?	62,00	23,333	,358	,766
10. ¿Está satisfecho con las condiciones laborales que le ofrece la municipalidad?	62,10	26,100	-,044	,799
11. ¿Participa en las distintas capacitaciones que realiza la municipalidad?	62,10	21,656	,635	,742
12. ¿Existe una cooperación participativa de todo el equipo de trabajo?	62,20	23,511	,353	,766
13. ¿Participa en las actividades integradoras de su área con mucha responsabilidad?	62,00	23,333	,358	,766
14. ¿Demuestra liderazgo dentro del equipo de trabajo?	61,70	24,233	,450	,763
15. ¿Usted asume el liderazgo en situaciones difíciles cuando se presentan?	61,70	24,233	,450	,763



74	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
75	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
76	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
77	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
78	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
79	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
80	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
81	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
82	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
83	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3
84	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4
85	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
86	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
87	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
88	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
89	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
90	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
91	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
92	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
93	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
94	5	5	5	4	1	1	1	2	3	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5
95	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
96	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
97	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
98	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
99	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
100	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
101	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
102	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
103	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
104	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
105	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
106	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
107	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
108	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
109	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
110	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
111	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
112	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
113	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	3
114	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
115	4	4	4	4	2	1	2	4	2	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	3	2	1	5	5	5	4	4
116	4	4	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	5	5	2	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4
117	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
118	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
119	4	3	2	5	4	5	2	2	2	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	2	1	5	
120	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4
121	4	4	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4



Anexo N.º6 Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Título de la investigación: Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023

Investigador (es): Romero Trejo, Daniela Yovanna y Vega Temoche, Valeria Aylet

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una Municipalidad Provincial.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” Motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará de manera presencial en una Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la



investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (es) Romero Trejo Daniela Yovanna y Vega Temoche Valeria Aylet email: ayletvega25@gmail.com

y Docente asesor Cancharí Preciado Miguel Angel



Anexo N.º8 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema principal Existencia de una desmotivación laboral por parte del personal administrativo, lo cual se ve reflejado directamente en la productividad.	Objetivo general Determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023.	Hipótesis principal H1: Existe relación significativa entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad	Variable 1 MOTIVACIÓN	Enfoque de investigación Cuantitativo Tipo de investigación Aplicada Diseño de investigación	Población: 178 personal administrativo nombrado de una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023. Muestra: 178 personal administrativo



		ad Provincial, Chimbote- 2022.		No experimental transversal	nombrado de una Municipalidad Provincial, Chimbote- 2023.
Problemas secundarios La mala comunicación con los rangos superiores, la falta de reconocimiento, el ambiente precario en la entidad, como la falta de renovación y escasez de equipos de oficina, lo cual genera que los colaboradores sientan malestar, desánimo y desgaste en el	Objetivos específicos a) Identificar el nivel de motivación del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023; b) Identificar el nivel de productividad del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023; c) Determinar la relación entre motivación y eficiencia del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023; d) Determinar la relación entre motivación y eficacia del personal administrativo	Hipótesis secundarias H0: No existe relación significativa entre motivación y productividad laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023.	Variable 2 PRODUCTIVIDAD		



desarrollo de sus actividades.	en una Municipalidad Provincial, Chimbote-2023.				
--------------------------------	---	--	--	--	--