



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Motivación y productividad laboral de los colaboradores en una
unidad ejecutora de educación - Lambayeque

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

AUTOR:

Flores Monsalve, Franklin Stalin (ORCID: 0000-0002-7109-5751)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante, a mi Madre Edelmira Monsalve Muñoz, que del cielo me está dando muchas bendiciones y cuidando y también a mis hermanas Cyntia y Kattia por siempre acompañarme en todos mis proyectos de la vida.

Agradecimiento

Agradezco a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial Dr. Manuel Ramos De la Cruz, asesor de esta investigación, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de este tiempo.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 13 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 13 |
| 3.5. Procedimientos | 14 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 14 |
| 3.7. Aspectos éticos | 15 |
| IV.RESULTADOS..... | 16 |
| V. DISCUSIÓN | 21 |
| VI. CONCLUSIONES | 26 |
| VII. RECOMENDACIONES | 27 |
| REFERENCIAS..... | 28 |
| ANEXOS | 34 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Nivel de motivación de los trabajadores | 15 |
| Tabla 2. Nivel de productividad de los colaboradores | 16 |
| Tabla 3. Relación entre motivación y eficiencia entre los colaboradores | 17 |
| Tabla 4. Correlación entre motivación y eficacia en los colaboradores | 18 |
| Tabla 5. Relación entre motivación y productividad laboral | 19 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Nivel de motivación de los trabajadores | 15 |
| Figura 2. Nivel de productividad de los trabajadores | 16 |

Resumen

La presente investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad laboral de la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque. El enfoque de estudio es cuantitativo, descriptivo, diseño No experimental, correlacional; para la presente investigación estuvo conformada por 72 colaboradores, el instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario, el mismo que se aplicó de manera virtual mediante formulario de Google y los datos recolectados fueron analizados mediante el programa SPSS versión 26. Obteniendo como resultado más significativo que la relación entre ambas variables tiene un coeficiente correlacional de Pearson de 0.161 nos indica una débil correlación positiva entre las variables y una significancia bilateral de ,177.

Palabras clave: Productividad laboral, motivación laboral, eficiencia, eficacia.

Abstract

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship between work motivation and work productivity of the Education Executive Unit, Lambayeque. The study approach is quantitative, descriptive, non-experimental, correlational design; for the present investigation it was made up of 72 collaborators, the instrument used for data collection was the questionnaire, the same that was applied virtually through a Google form and the data collected was analyzed using the SPSS version 26 program. Obtaining as a result more significant than the relationship between both variables has a Pearson correlation coefficient of 0.161 indicates a weak positive correlation between the variables and a bilateral significance of .177.

Keywords: Labor productivity, labor motivation, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización estatal o privada necesita de sus colaboradores para lograr sus metas y objetivos, pero para que esta correcta obtención de logros se requiere que sus colaboradores obtengan la motivación necesaria y así brindar un servicio de calidad acorde a las exigencias del público usuario del servicio, no olvidando también alcanzar una mayor productividad, fomentando entornos competitivos.

En Países bajos en el año 2020, para contener los contagios por la Covid-19, ordenó el teletrabajo forzado se dio para así estudiar la motivación y productividad de sus empleados, siendo adaptado el 40% de su población activa al teletrabajo diversos estudios realizados en Holanda llegan a la conclusión de que existe disminución de la productividad laboral debido a la baja motivación por parte de sus trabajadores, pero se debe a que la adaptación al teletrabajo se dio de la noche a la mañana, por lo que ante esa experiencia muchos de ellos tuvieron dificultades (Rietveld, et al., 2021).

La motivación es un deseo o necesidad que actúa sobre nuestro comportamiento, en la organización generando cambios, ya sea mediante la globalización, tecnología, cambios drásticos y valoración del conocimiento lo que lleva a las empresas a hacer cambios orientados a la motivación en los colaboradores (Peña y Villon, 2018).

Los países con un mayor porcentaje de personas motivadas en su totalidad son Estados Unidos con un 19%, seguidos de Brasil con 16%, a diferencia de México en el cuarto lugar, con un 14%, por lo que las entidades públicas como privadas se preguntan con frecuencia cómo aumentar el nivel de motivación de sus colaboradores, y ello aumentar la productividad laboral, debido a que ante una baja motivación impacta directamente en la producción.

En los últimos años se ha atravesado la pandemia Covid-19, donde muchas empresas han tenido que detener sus actividades presenciales y los colaboradores se han tenido que adecuar a la virtualidad, generando un descontento en la gran mayoría, porque él no interactuar con las personas ha provocado que los niveles de estrés aumenten y los niveles de productividad laboral sean reducidos.

En el Perú, pocos funcionarios y directivos, se preocupan en como aumentar el nivel de motivación de sus colaboradores, y ello también aumentar la productividad laboral, debido a que ante una baja motivación impacta directamente en la producción, puesto que, en las entidades públicas, adaptan sus metas a la gestión por resultados.

En una Unidad Ejecutora de Educación - Lambayeque, se evidencia una carencia de motivación laboral entre sus colaboradores, y sumando a ello la pandemia ocasionada por el Covid-19, siendo los encargados de dar la cara por la entidad en su mayoría fueron el personal contratado bajo el régimen CAS, cuya productividad tuvo que aumentar para así cubrir los puestos ocupados por el personal nombrado debido a que ellos fueron considerados como vulnerables y no recibió motivación alguna durante todo este periodo hasta la actualidad. Teniendo en cuenta eso, es necesario saber el nivel de motivación de los colaboradores dentro de las empresas, y también, saber cuáles son los factores que motivan a dicho trabajador. Para así poder mejorar e implementar estrategias claves para obtener un mayor rendimiento laboral.

Otro problema que se origina en los trabajadores, es que solicitan muchas licencias por enfermedad, razones particulares o anhelan mucho la llegada de los días feriados para dejar de lado sus funciones, reflejando así la falta de motivación laboral que recae directamente en la productividad de los colaboradores.

Después de haber expuesto la problemática, se formuló la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores en la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque, 2022?; Y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores en una Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque?, ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores?, ¿Existe relación entre motivación y eficiencia de los colaboradores de dicha entidad?, ¿Existe relación entre motivación y eficacia en los colaboradores de dicho estudio?.

La importancia que tuvo este trabajo es conocer la realidad de los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque, en donde se evidencia una falta de motivación y por ende su productividad laboral muchas veces es baja y veces brindan un poco más de su tiempo para realizar las metas programadas, ello con el fin de mantener la buena imagen de la institución y brindar

un servicio de calidad a los usuarios. También es de importancia para que la entidad pueda plantear estrategias que se enmarquen en potencializar la gestión institucional, influenciando su desarrollo e identidad del colaborador. Y por último este trabajo de investigación genera conocimientos para investigaciones futuras sobre la misma línea.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre motivación y productividad laboral de los colaboradores en la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque, 2022; y como objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación en los trabajadores en dicha entidad; identificar el nivel de productividad de los colaboradores en dicho estudio; establecer la relación entre motivación y eficiencia en los trabajadores; establecer si existe correlación entre motivación y eficacia en los colaboradores en la unidad ejecutora.

Así mismo las hipótesis que se plantearon fueron; Hipótesis general H1: Existe relación significativa directa entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores en una Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque, 2022; H0: No existe relación significativa directa entre la motivación y productividad laboral en una Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Este trabajo de investigación consta con los siguientes trabajos previos, a nivel internacional, Medranda y Moreira (2020), tuvieron como objetivo mejorar la inteligencia emocional e interpersonal en el desempeño laboral de los servidores públicos en el país de Ecuador; obteniendo como información que existe un nivel bajo en el desempeño de los trabajadores, a la vez presentaron inconveniente en sus emociones, e indiferencia por la salud de sus compañeros e inatención por parte de la gerencia. Esta investigación es relevante porque ayuda a entender que un mal manejo de la inteligencia emocional repercute en el desempeño laboral y la deficiencia de aprecio entre colaboradores también es un factor que influye en la baja productividad y mal desempeño laboral.

A su vez Mendoza et al. (2019) en su artículo científico buscó determinar la relación entre satisfacción y motivación laboral de los empleados de empresas prestadores de salud en España, tuvo un enfoque descriptivo, correlacional y un diseño no experimental transeccional, con una muestra de 64 empleados, del cual se llegó a la conclusión de que existe un alto índice de organizaciones de seguro social y satisfacción entre dichos trabajadores. Esta investigación demuestra que ante una correcta motivación entre los colaboradores equilibra la satisfacción y aumenta la productividad, así como también el desempeño de los trabajadores dentro de las empresas.

Por otro lado Murillo (2018) en su artículo científico tuvo como objetivo conocer las condiciones laborales de egresados de la Institución de Educación Superior en México, el diseño de investigación descriptivo, diseño no experimental, y con una muestra de 4,672 personas llegando a la conclusión de que los profesionales poseen buenas condiciones laborales, ya que reciben un sueldo, permanencia laboral y cada uno desempeña de acuerdo a sus habilidades, sin embargo los egresados de las instituciones públicas se conforman con el trabajo que encuentren y se conforman con las condiciones que le imponen cada empresa.

Este trabajo demuestra que cuando el trabajador tiene buenas condiciones laborales y se desenvuelven dentro de su área es uno de los elementos para alcanzar un buen desempeño laboral, también expone la realidad de los

trabajadores que recién concluyen sus estudios, de los cuales por las necesidades hacen que acepten cualquier condición laboral, generando un posible desequilibrio entre los trabajadores.

Y por último tenemos a Huilcapi et al. (2017) quienes buscaron conocer las teorías y su relación en el ámbito empresarial en la ciudad de Ecuador. La investigación es descriptiva y no experimental. Llegaron a la conclusión de que la motivación es fundamental al momento de contratar un personal en una empresa, con el fin de lograr actitudes positivas para el desarrollo laboral, además de mejorar y brindar una mejor calidad de vida familiar y personal. Es importante porque, así como ofrecer la estabilidad laboral es relevante, esta investigación aporta que el empleador contrata colaboradores que aportan actitudes positivas dentro de la empresa.

Siguiendo con la investigación, tenemos a nivel nacional, a Cedrón (2020) quien buscó conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la GERESA de la Libertad en tiempos de COVID, con diseño no experimental de enfoque transversal y cuantitativo, el estudio estuvo integrado por 106 trabajadores, llegando el autor a la conclusión de que existe una relación entre las variables motivación y desempeño laboral ya que, al haber mayor motivación mejor será el desempeño laboral. Este trabajo es importante por aportar a esta investigación, porque a mayor motivación mejor va a ser la productividad del trabajador dentro de la empresa.

A su vez, Granados (2020) que tuvo como objetivo determinar la relación entre desempeño y motivación en trabajadores del Hospital I EsSalud en el distrito de Virú, de diseño no experimental de corte transversal y cuantitativo, con una población de 58 trabajadores, obteniendo como conclusión que el 56% tuvieron buena motivación laboral y el 56.9% un buen desempeño laboral y un valor entre las dimensiones de logro 69%, afiliación 43% y poder 1.7%. Este trabajo aporta a la investigación, porque de los resultados obtenidos pueden servir para comparar la información obtenida en esta investigación.

Por otro lado, Mendivel et al. (2019) en su artículo científico buscaron analizar el rendimiento laboral del personal nombrado de la Gerencia de

Transportes y Comunicaciones en Ucayali, cuyo enfoque transversal y con una muestra de 65 empleados, utilizando la técnica del cuestionario, obteniendo como resultado que el trabajo colaborativo se relaciona estrechamente con el rendimiento laboral de los empleados, y al trabajar en equipo puede mejorar el desempeño. Esta investigación aporta la relación entre el apoyo entre compañeros de trabajo y el desempeño de estos dentro de la entidad.

Así mismo, Capacha (2018) en la cual tuvo como objetivo analizar la motivación laboral y su desempeño en trabajadores de los serenos de la Municipalidad de Lima, cuya investigación es descriptiva-correlacional con diseño no experimental, formado por 20 personas que fueron sometidos mediante una encuesta, obteniendo como resultado que existe una correlación entre la motivación y el desempeño laboral, ya que si los gerentes de la institución tomarán atención a sus trabajadores permitirían que las actividades se desarrollen satisfactoriamente, sin embargo en dicho estudio mantienen algunas fallas acerca de la motivación.

Y para concluir, a nivel local en donde se evidencia escasos trabajos de investigación, pero de lo encontrado tenemos a Fernández (2018) quien tuvo como objetivo diagnosticar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital Naylamp - Chiclayo; la población estuvo constituida por 70 personas. Con 18 hipótesis alternativas pretende probar que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe una significativa relación. Teniendo como resultados que entre las variables de desempeño laboral y cultura organizacional si se da una correlación significativa, ya que el 80 % está de acuerdo y el 20 % está en desacuerdo y con referencia al desempeño laboral se observa que el 96 % está de acuerdo que existe un trabajo en equipo y el 4% está en desacuerdo con lo manifestado. Este trabajo señala lo importante del trabajo en equipo dentro de las empresas y/o entidades.

Una vez terminado de detallar las investigaciones previas, ahora se explican las teorías que fundamentan la primera variable denominada, motivación.

La Teoría de los dos factores de Herzberg del año 1950, analiza la motivación laboral dentro de dos factores, uno de ellos es el factor higiene, aquí se analiza las adecuadas condiciones que las empresas ofrecen para que el trabajador

se encuentre insatisfecho; el factor motivacional, este guarda relación con la relación de la satisfacción y productividad de la organización, teniendo en cuenta que si el trabajador tiene estos factores en su mayor nivel, esto no asegura que el trabajador se encuentre satisfecho (Marín y Placencia, 2017).

La Teoría de las expectativas de Vroom del año 1964 afirma que las personas piensan y que guardan esperanzas y expectativas, y por ello sus acciones se encuentran motivados por sus actitudes y creencias. Conforme a esta teoría las personas se trazan metas, y es la motivación lo que hace que las puedan alcanzar, ahora bien, para encontrar esa motivación los autores refieren que existen tres factores muy importantes: el deseo, la confianza y la recompensa (López et al. 2014).

Otra teoría es de las jerarquías de las necesidades de Maslow de 1954, en donde la motivación es un plus que tiene las personas para lograr sus metas ya sea en su vida personal, laboral, profesional, etc.: estos objetivos son de satisfacer las necesidades humanas básicas y de autorrealización; dentro de esta teoría se mencionan 5 dimensiones: las fisiológicas, las seguras, sociales, de estima y autorrealización; con relación a las necesidades fisiológicas, estas son: alimentación, refugio, resguardo; las necesidades biológicas, estas son la de supervivencia; las necesidades de seguridad, implican la protección del derecho a un lugar donde vivir, el derecho a tener un trabajo que le otorgue un dinero fijo (Maslow, citado en Camacho, 2016).

Las necesidades sociales, estas se relacionan con el cariño, la filiación con el fin de ser aceptado y así poder conversar entre ellos. Las necesidades de estima, guarda relación con la percepción que tiene la persona de sí mismo, el reconocimiento de estatus, autoconcepto y autonomía. Las necesidades de autorrealización, son aquellas que refieren a la disponibilidad de la persona para crecer y desarrollarse (Maslow, citado en Arbaiza, 2017).

La motivación es un proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza el ser humano para lograr metas (Robbins y Judge, 2017).

Así también el impulso de la persona para que actúe de una manera y este impulso puede ser originado por un estímulo ya sea externo o interno (Chiavenato,

2018); Por lo que ambos autores concuerdan en que es el esfuerzo por alcanzar es un ideal.

Por otro lado, la motivación es una fuerza psicológica que influye en la conducta de una persona, así como sus niveles persistencia y esfuerzo ante los obstáculos (Gareth et al., 2019).

Concordando que la motivación es un conjunto de fuerzas que hacen que la persona se manifiesta de una manera o de otra forma (Griffin et al., 2017).

También la motivación es la acepción más sencilla esto es revolver, conducir y estimular la acción (Münch, 2018).

La motivación es muy importante ya que ofrece conductas positivas en el rendimiento laboral, y emplea diversas actividades que desarrollan las personas, en donde se vuelven atractivas sobre todo cuando se adquieren conocimientos y capacidades nuevas; para que el trabajador o colaborador desarrolle su desarrollo y crecimiento, es mediante un proceso de cuatro etapas; anticipación, activación, conducta activa y retroalimentación (Torres, 2017).

Sin embargo, existen distintos asuntos que influyen en la motivación del personal en una empresa estas pueden ser: a) los puestos de trabajo, el empleador debe brindar la oportunidad de que el trabajador tenga un puesto de trabajo en el cual pueda desarrollar sus habilidades y sus actitudes profesionales; b) la participación y autonomía, ayuda al trabajador exponga sus ideas y opiniones así como también participe activamente en actividades de integración; c) el ambiente laboral, el empleador debe brindar un adecuado ambiente laboral, creando buenas relaciones intrapersonales entre ellos, para que así puedan tener confianza y se sientan satisfechos; d) las condiciones laborales, el empleador debe recompensar a su personal ya sea con beneficios laborales o cualquier otra índole que hace que el trabajador se encuentre satisfecho en su ámbito laboral (Challapa y Quispe, 2017).

La motivación puede derivar de dos tipos de fuentes; la primera fuente intrínseca es aquel que revela su comportamiento mismo y de realizar el trabajo en sí, mientras que la fuente extrínseca es aquel busca obtener recompensas materiales para evitar un castigo; las causas del comportamiento son la fuente de la motivación, no el comportamiento en sí (Gareth et al., 2019).

Otro concepto sobre la Motivación laboral, es una fuerza psicológica impulsadora, que ayuda a los trabajadores a iniciar, mantener y mejorar sus labores (Marín & Henao, 2016). Con ello la motivación laboral es un conjunto de actividades que se llevan a cabo con el fin de satisfacer necesidades laborales (Navarro et al, 2014).

Para comprender el comportamiento de los colaboradores, algunas empresas que se encuentran bien gestionadas utilizan mecanismos y estrategias que mejoran la motivación, para que todos los trabajadores colaboren y cooperen en el crecimiento de la organización (Sotelo Almaguer & Quintero, citado por Hernández et al, 2018).

La variable motivación laboral presenta 3 dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.

La motivación intrínseca, es la manera en la que se manifiestan las personas que laboran o desempeñan en una entidad y se presenta mediante factores internos como las necesidades satisfechas, oportunidades y reconocimiento que a lo largo permite alcanzar resultados por su propia autonomía como una fuente de motivación para lograr las metas y objetivos de las personas (Pérez, 2012).

La motivación extrínseca, son las condiciones que hacen mejorar el desempeño laboral, en otras palabras, son estímulos de índole social, de organización en la empresa que determinan la participación laboral de los trabajadores, esta motivación encierra a todos los factores externos que estimulan la labor de los trabajadores, un ejemplo de ello las remuneraciones e incentivos financieros que sostienen la labor de los trabajadores en una empresa (Pérez, 2012).

La motivación trascendente, es la motivación de servir al prójimo, es compartir las acciones comunes y que beneficien a todos por igual. Se presenta una diferencia debido a que, unas personas tienen como motivación satisfacer las necesidades de otros mediante acciones que puedan apoyar a otras en satisfacer sus necesidades (Pérez, 2012).

Ahora se explican las teorías que fundamentan la segunda variable, productividad laboral.

La teoría de la productividad validada por Ramírez y Rivera (2018), establecen que la productividad laboral se da con la relación existente entre la

actividad y el uso de recursos de una sola persona o de un grupo de personas, estos autores proponen una adecuada evaluación a la productividad laboral teniendo en cuenta sus dimensiones.

La productividad es aquel que puede lograrse mediante la gerencia de proyectos y por sus habilidades relacionadas con la capacitación en las modalidades de trabajo colaborativas y un conjunto de factores motivacionales que contribuyen al mejor desempeño del trabajador (Mahesh, 2021).

Por otro lado, la productividad es cualquier negocio o empresa ya que cuenta con un personal encargado de realizar distintas actividades y que involucra capacidades individuales, gestión empresarial y recursos de empresa (Gilvonio, 2018).

Así también la productividad se ve como un medio económico para deducir los bienes y servicios producidos con tiempo de los colaboradores, costes y capital entre otros (Sevilla, 2017).

También, respecto al aumento de la producción y la motivación laboral, beneficia en la apreciación de las labores con eficacia y eficiencia (Vesga, 2019).

La productividad laboral es algo clave para poder obtener metas dentro de la organización siempre y cuando mejore en su trabajo, formando un recurso humano para un mejor clima laboral (Marchant, 2018 que cita a Quijano, 2017).

Por ello la inclusión de mano humana dentro de una organización permite crear productividad, pues son ellos los que manejan tanto la parte administrativa como operativa de una empresa, para un desarrollo adecuado a futuro de una organización (Venutolo, 2019). Esto va de la mano con una correcta asociación y buena producción, se debe al trabajo y recursos empleados con el fin de obtener esos logros (Moreno y Duque, 2013).

Para concluir los beneficios de la productividad ayudan a un incremento constante de rendimiento, y otorgan mayores ingresos para la organización (Barrionuevo, 2017). Es un proceso, en donde la mejora continua es parte de su evolución en el logro de las metas y objetivos propuestos (Vásquez, 2021).

Fundamentando la importancia de la productividad, esta ayuda con los sueldos y reconocimientos de los trabajadores, así como los inversionistas para los sueldos y utilidad del capital. De esta forma, una mayor economía genera una mayor remuneración y mejor estabilidad económica para el trabajador, pero al

contrario un negocio bajo en producción tiende a ofrecer sueldos muy bajos y se da la inestabilidad económica. Esto se corrobora con la economía actual en donde las empresas que presentan mejoras en su economía llaman la atención de inversionistas y por ende los sueldos de los trabajadores se encuentran elevados, muy al contrario de las empresas que no presentan una economía adecuada genera muy poco atractivo a las inversiones lo que conlleva a una inestabilidad salarial (De la cruz, 2021).

Existen varios tipos de productividad: Productividad laboral, también es denominada productividad por las horas laboradas, estableciendo un aumento o disminución de las hora con el fin de obtener un producto final; Productividad total, está asociada con la tecnología y la eficiencia en relación a las variaciones de interanuales o ritmo de crecimiento; Productividad marginal, es la variación experimentada en la producción de un bien, pues indica que la productividad marginal de un factor disminuye a medida que más cosas se agreguen al proceso (Uriarte, 2019).

La segunda variable productividad, presenta dos dimensiones: Eficacia y Eficiencia.

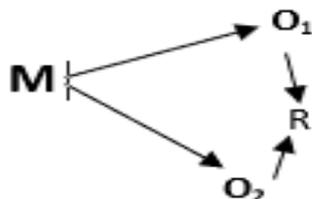
La dimensión eficacia se dice que es la capacidad de producir haciendo uso de los recursos disponibles, en el cual la organización satisface las necesidades de sus consumidores o usuarios (Chiavenato, 2006); y este a su vez presenta los siguientes indicadores; número de atención de usuarios, número de expedientes atendidos, conocimiento del cargo y capacidad de gestión.

La dimensión eficiencia, es la capacidad de lograr un objetivo con menos recursos y en el menor tiempo posible, por ello la entidad logra sus fines con un bajo costo (Chiavenato, 2006); y esta dimensión a su vez presenta los siguientes indicadores; proactividad, queja de usuarios e información actualizada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo Básica porque se buscó ampliar el conocimiento sobre el objeto de estudio; Descriptivo simple porque se buscó recoger información con respecto al objeto de estudio (Paniagua y Condori, 2018); No experimental porque no existió una manipulación de variables, solamente se hizo una observación del comportamiento de las variables y después se procedió a analizar (); Correlacional porque se midió la relación entre ambas variables en un momento determinado (Fernández y Baptista, 2014).



Dónde:

M: Muestra.

O1: Variable motivación laboral

O2: Variable productividad laboral

R: correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Motivación Laboral es un proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un ser humano para alcanzar metas. (Robbins y Judge, 2017).

Definición Operacional: La motivación laboral se trabajará sobre la base de tres dimensiones:

La dimensión motivación intrínseca tiene los siguientes indicadores: Necesidades satisfechas, oportunidades y reconocimiento; La dimensión motivación extrínseca tiene los siguientes indicadores: estabilidad laboral y

seguridad laboral; La dimensión motivación trascendente tiene los siguientes indicadores: autorrealización y satisfacción.

Productividad Laboral es aquel que puede lograrse mediante la gerencia de proyectos y por sus habilidades relacionados con la capacitación en las modalidades de trabajo y colaborativas y un conjunto de factores motivacionales que contribuyen al mejor desempeño del trabajador (Mahesh, 2021).

Definición Operacional: La productividad laboral se trabajará sobre la base de dos dimensiones: Eficacia y eficiencia.

La dimensión eficacia tiene los siguientes indicadores: el número de atención de usuarios, número de expedientes atendidos, conocimiento del cargo, capacidad de investigación; Y la dimensión eficiencia tiene los siguientes indicadores: proactividad, número de quejas de usuarios e información actualizada.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para la población es la cantidad de sujetos que integran la población (Arias, 2020). La población objeto de estudio, estuvo constituido por los 72 colaboradores de una Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque entre personal nombrado, contratado y destacado.

La muestra es el que involucra la selección de las unidades que serán observadas de acuerdo al criterio escogido por el investigador (Ponce y Pasco, 2015). Para la realización de la muestra, no se ha realizado cálculo de la misma por que la población es pequeña y por tanto se encuestó a los 72 colaboradores integrantes de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizado fue la encuesta, porque está reúne la información de la muestra para poder ser analizada y convertirla en información útil para la investigación (Hernández et al, 2018).

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, porque es un medio favorable que ayuda en la recolección de datos, los cuales luego pueden ser cuantificables y ayudar a proporcionar información importante para la investigación (Arias, 2020).

Los cuestionarios diseñados que se elaboraron son los siguientes:

Cuestionario de la Variable Motivación laboral, el cual consta de 26 Ítems y con una confiabilidad de 0,840 de Alfa de Cronbach (véase anexo 2).

Cuestionario de la Variable Productividad laboral, el cual consta de 17 Ítems y con una confiabilidad de 0,923 de Alfa de Cronbach (véase anexo 2).

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo el siguiente procedimiento: Primero, se realizó la recaudación de información y antecedentes para elaborar el marco teórico de la investigación; Segundo: se procedió a elaborar la matriz de operacionalización de variables y la matriz de consistencia; Tercero: se elaboró las técnicas de recolección de datos; Cuarto, se procedió a validar los instrumentos de recolección; Quinto, se procedió a aplicar los cuestionarios al proyecto piloto; Sexto: se planifico la recolección de datos; Séptimo, se generó la base de datos; Octavo, se procesó los datos en el software estadístico SPSS; y Noveno, se procedió a realizar el análisis de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis fue elaborado de la siguiente manera: Primero: Una vez realizado los instrumentos de recolección de información; Segundo: se procedió recabar la información y a elaborar la base de datos que ayudó a codificar los niveles de rango de los baremos; Tercero: se procedió a realizar el análisis de la data mediante la aplicación SPSS versión 26; Cuarto: se procedió a elaborar las tablas y figuras de acuerdo a los objetivos específicos y general; Quinto: Por ultimo se procedió a realizar la interpretación de las tablas y figuras así como también la elaboración de la discusión. Para la constatación de la hipótesis de empleo la correlación de Pearson.

Para el análisis se utilizó la Prueba estadística Paramétrica, porque se analizó la validez o no de la hipótesis, asimismo la herramienta para el análisis estadístico fue la aplicación SPSS 26.

La Correlación de Pearson, es representado por la "r" y mide la correlación entre las variables cuantitativas, es decir mide la naturaleza y la fuerza, ayudando a medir si la correlación es positiva o negativa (Fiallos, 2021).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación ha sido elaborada dentro de los principios éticos de confidencialidad, las ideas, teorías y opiniones han sido citados conforme a las normas APA 7° edición, esto con la finalidad de contravenir cualquier accionar de tipo penal.

El trabajo de investigación se ha realizado con la finalidad de presentar un aporte académico en la línea de investigación del proyecto, además la institución que ha sido escogida no se busca desprestigiar o irrumpir su imagen, al contrario, se busca brindar aportes con el fin de solucionar el problema que pueda presentarse en dicha entidad.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

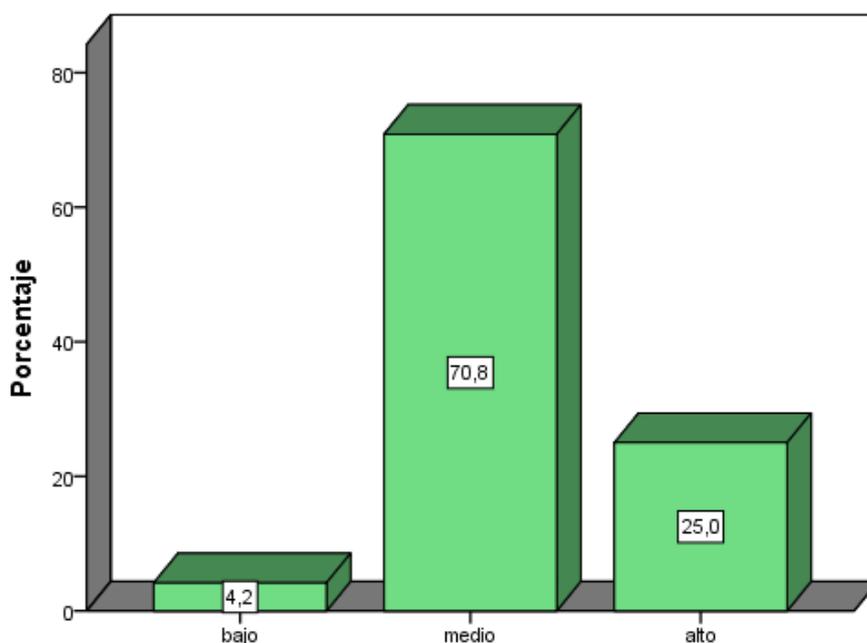
Nivel de motivación de los trabajadores

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| nivel | bajo | 3 4,2% |
| | medio | 51 70,8% |
| | alto | 18 25,0% |
| | Total | 72 100,0% |

Nota: Cuestionario de la variable motivación aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación - Lambayeque

Figura 1

Nivel porcentual de motivación de los trabajadores



Nota: Tabla 1

Interpretación:

Se observa que el 70.8% de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Educación se encuentran en un nivel medio de la motivación laboral, el 25% en un nivel alto y el 4.2% en un nivel bajo.

Tabla 2

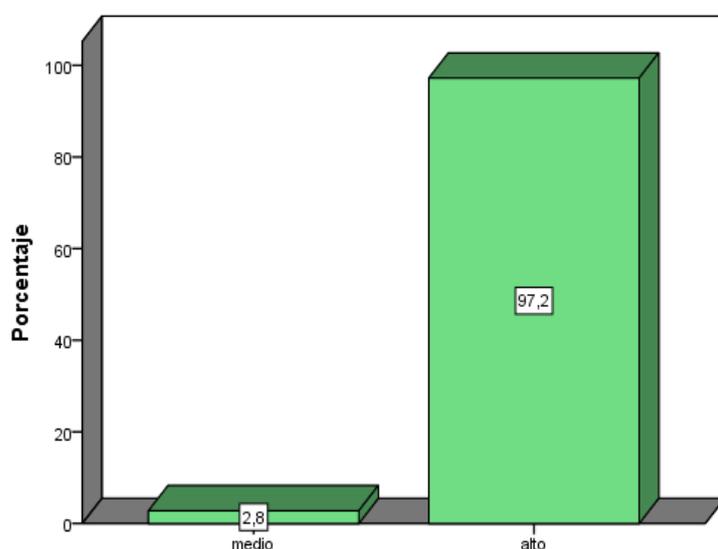
Nivel de productividad de los colaboradores

| | Frecuencia | Porcentaje | |
|-------|------------|------------|--------|
| Nivel | medio | 2 | 2,8% |
| | alto | 70 | 97,2% |
| | Total | 72 | 100,0% |

Nota: Cuestionario de la variable Productividad aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación – Lambayeque.

Figura 2

Nivel de productividad laboral de los trabajadores



Nota: Tabla 2

Interpretación:

Se observa que el 97.2% de los trabajadores de la unidad ejecutora de educación se encuentran en un nivel alto de productividad laboral, y un 2.8% de trabajadores en un nivel medio de productividad laboral.

Tabla 3*Relación entre motivación y eficiencia entre los colaboradores*

| | | Motivación Laboral | eficiencia |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------|
| Motivación Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,455 |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 72 | 72 |

Nota: Cuestionario de las variables motivación y productividad laboral aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación - Lambayeque

Interpretación:

Se observa que el sig. $0.0 < 0.05$ por lo tanto se rechaza la H_0 , existe evidencia de una relación entre la motivación laboral y la eficiencia de la productividad laboral. Así mismo el coeficiente de Pearson 0.45 nos indica una débil correlación entre ellas.

Tabla 4*Correlación entre motivación y eficacia en los colaboradores*

| | | Motivación Laboral | eficacia |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|----------|
| Motivación Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,343 |
| | Sig. (bilateral) | | ,034 |
| | N | 72 | 72 |

Nota: Cuestionario de las variables motivación y productividad laboral aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación - Lambayeque

Interpretación:

Observamos que el sig. $0.03 < 0.05$ por lo tanto se rechaza la H_0 , existe evidencia de una relación entre la motivación laboral y la eficacia de la productividad laboral. Así mismo el coeficiente de Pearson 0.34 nos indica una débil correlación entre ellas.

Tabla 5*Relación entre motivación y productividad laboral*

| | | Motivación laboral | Productividad laboral |
|--------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Motivación laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,161 |
| | Sig. (bilateral) | | ,177 |
| | N | 72 | 72 |
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | ,161 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,177 | |
| | N | 72 | 72 |

Nota: Cuestionario de las variables motivación y productividad laboral aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación – Lambayeque.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 1, Observamos que el sig. es $0.17 > 0.05$ por lo tanto no rechazamos la H_0 , así mismo el coeficiente de Pearson 0.161 nos indica una débil correlación positiva entre las variables.

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada tiene como objetivo general, determinar la relación entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores en la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque en el año 2022. Los resultados obtenidos al aplicar la encuesta mediante dos cuestionarios, un primer cuestionario de 26 ítems fueron destinadas a la variable motivación laboral y el segundo cuestionario de 17 ítems destinadas a la variable productividad laboral, todas estas preguntas fueron elaboradas de acuerdo a las dimensiones e indicadores plasmados en la matriz de operacionalización de variables, y teniendo como alternativas de respuesta, según la escala de Likert de 3 alternativas (1 nunca; 2 casi siempre; 3 siempre).

Este cuestionario fue aplicado a setenta y dos colaboradores de la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque. Asimismo, dicho cuestionario ha sido validado por cinco expertos, dando como juicio de validación apto; también se realizó el análisis de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach del cual se obtuvo 0.923 de la variable productividad laboral y el 0.840 de la variable motivación laboral, determinando que los instrumentos de recolección de datos son confiables.

Luego se procede a realizar la discusión de los resultados del trabajo de investigación, obteniendo lo siguiente:

la hipótesis general en donde se señala si existe relación directa entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores de la unidad ejecutora de educación, Lambayeque, 2022; aplicando la prueba correlación de Pearson a los 72 colaboradores, obteniendo una correlación de ,161, y una significancia ,177; existiendo una correlación positiva débil, aceptando la H_0 , así mismo el coeficiente de Pearson 0.161 nos indica una débil correlación positiva entre las variables. El mismo que es contrario al análisis realizado por Cedrón (2020) quien concluye que existe una relación entre las variables motivación y desempeño laboral, ya que al haber mayor motivación mejor será el desempeño laboral, en esta investigación se realiza un análisis a 106 trabajadores y resaltando que dicha investigación se realizó en tiempos de pandemia COVID-19, en donde existió un mayor índice de casos en donde los trabajadores no se encontraban motivados y esa presión lo sintió más el sector salud, en donde los trabajadores del sector salud tenían que laborar en condiciones muy deplorables y en algunos casos trabajadores

renunciaban a sus lugares de trabajo; esto también se vio reflejado no solamente en el sector salud, sino también en otros sectores, comercio, empresas, bancos, etc., muchos trabajadores sintieron una desmotivación al enfrentarse a condiciones muy distinta a las cuales se desempeñaban, por lo que en este tiempo es muy importante analizar la relación de la motivación y la productividad dentro de una empresa. Del mismo modo Capacha (2018), concluye en su trabajo de investigación que existe una correlación entre la motivación y el desempeño laboral, pero también concluye el autor que los gerentes de las diversas áreas de la institución en donde se desarrolló la investigación no realizan un control adecuado a los trabajadores, por lo que al realizar un mejor control los trabajadores podrían realizar su trabajo de manera eficiente, sumando a ello el autor señala que dentro de la investigación encontró fallas en la variable motivación, ya que los trabajadores no sentían motivación al momento de realizar sus labores.

Con relación al primer objetivo específico en donde se identifica el nivel de motivación en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque, en donde se obtuvo que el 70.8% de total de población encuestada manifiesta que existe un nivel medio en la motivación dentro de la entidad antes mencionada. Esto coincide con Medranda y Moreira (2020), estos autores concluyeron en su investigación ante un mal manejo de la inteligencia emocional repercute en el desempeño laboral y eso aumenta la deficiencia de aprecio entre los colaboradores de las entidad públicas, esto también resaltan los autores que el desinterés que presentan los trabajadores influye en la baja productividad y en el mal desempeño, si bien en la entidad objeto del presente estudio no se evidencia actitudes como el desinterés entre colegas, la poca motivación que presentan se debe a factores externos netamente laborales. Así también Mendoza et al. (2019), estos autores realizaron un estudio a los trabajadores de las empresas prestadores de servicios de salud, en donde concluyeron que ante el aumento de empresas prestadoras de servicios de seguro a los trabajadores del sector salud, hace que estos trabajadores se encuentre motivados, ya que ellos al sentir que están protegidos pueden realizar sus funciones sin preocupación, también demuestran que dentro de una entidad y/o empresa debe existir un equilibrio entre la satisfacción y la motivación para que así crezca la productividad laboral, cosa que no se evidencia en la entidad Unidad

Ejecutora de Educación, Lambayeque, por que los colaboradores manifiestan que no encuentran una motivación para poder realizar correctamente sus labores.

En relación al segundo objetivo específico en donde se busca identificar el nivel de productividad en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque, se obtuvo que un 97.2% de colaboradores manifiestan que la productividad esta en un nivel alto, el estudio realizado por Granados (2020) este autor busco relacionar el desempeño y la motivación de los trabajadores de un hospital , con una muestra de 58 colaboradores, este autor obtuvo como resultados que 56% de los trabajadores cuentan con una buena motivación laboral y el 56.9% un buen desempeño laboral. También el autor Mendivel (2019), en donde analiza el rendimiento laboral del personal que es nombrado dentro de la entidad, en donde llega a la conclusión de que el trabajo en equipo es algo muy influyente para aumentar la productividad laboral de una empresa.

En relación al tercer objetivo establecer la relación entre motivación y eficiencia en los trabajadores, se aplicó la correlación de Pearson, obteniendo como resultado existe evidencia de una relación entre la motivación laboral y la eficiencia de la productividad laboral. Así mismo el coeficiente de Pearson 0.45 nos indica una débil correlación entre ellas; El autor Huilcapi et al. (2017), resalta mucho la motivación dentro de una empresa y/o entidad, este autor en su trabajo se enfocó en la motivación del personal que es contratado y que llega a aportar ideas al trabajo y actitudes positivas, así que cuando sume al equipo este propulse a los trabajadores de esa entidad a ser mejores; algo que no sucede en la entidad sujeta a estudio en donde se evidencia que la motivación se encuentra en un nivel muy regular afectando el desempeño laboral.

En relación al cuarto objetivo correlación entre motivación y eficacia en los colaboradores en la unidad ejecutora, se obtuvo que existe evidencia de una relación entre la motivación laboral y la eficacia de la productividad laboral. Así mismo el coeficiente de Pearson 0.34 nos indica una débil correlación entre ellas, el autor Granados (2020) relaciono el desempeño con la motivación entre los trabajadores de una entidad hospitalaria, en donde es un ejemplo claro que ante una buena motivación mejor es el desempeño, en esta entidad se concluyo que el

56% de sus trabajadores tenían buena motivación laboral y por ende su desempeño con un 56.9% lo que a diferencia de la entidad, aun les falta mejorar en ese aspecto.

Después de haber discutido los resultados obtenidos de la presente investigación con las investigaciones previas citadas en el marco teórico, se procedió a establecer la interpretación de las teorías citadas en relación con los resultados obtenidos.

La variable motivación laboral a nivel general se encuentra en un 4.2% de nivel bajo, un 70.8% de nivel regular y un 25.0% de nivel alto, teniendo en cuenta la teoría de las expectativas de Vroom del año 1964, López et al. (2014), señala que esta teoría que las acciones están motivadas por las actitudes y creencias, lo que hace que las personas se fijen metas y objetivos y la motivación sea ese impulso que necesitan para alcanzar la realización, señalando que lo importante es el deseo, la confianza y la recompensa. También Robbins y Judge (2017) señalan que la motivación es un proceso que tiene la persona para que pueda tener la intensidad, dirección y persistencia para poder alcanzar sus metas, reforzado por Gareth et al. (2019), que señala que la motivación es esa fuerza psicológica que influye en la persona. Ahora bien, teniendo en cuenta la obtención de información del análisis de la recolección de datos en la entidad se obtiene un nivel de motivación regular de 50.0% esto es que la mitad de los encuestados no encuentran una adecuada motivación en su centro de labores, generando que esta teoría no sea plasmada en dicha entidad.

La variable productividad laboral a nivel general se encuentra en un 2.8% nivel bajo, un 97.2% de nivel alto, teniendo en cuenta la teoría de la productividad, Ramírez y Rivera (2018), señalan que esta productividad se da entre colaboradores de la misma entidad y existe mediante la actividad y uso de recursos, siendo este algo clave para poder obtener metas, formando un recurso humano para mejorar el clima laboral, ahora bien teniendo en cuenta esta teoría, la información obtenida del análisis de los datos recogidos en la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque el nivel predominante es alto, por lo que los encuestados se encuentran acorde a la teoría, pero igual se resalta que la entidad podría mejorar la forma de incentivar a sus trabajadores y así lograr el nivel alto de productividad. Como beneficio de la productividad según Barrionuevo (2017) es que ayuda a

crecer como empresa y genera un mejor y mayor ingreso económico, así como también el alcance de las metas y objetivos.

En cuanto la muestra que fue considerada en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, fueron los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque, concordando con Cedrón (2020) y su investigación, en donde considero como población para aplicar sus instrumentos los trabajadores de la GERESA – La Libertad.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al primer objetivo específico se identifica que la motivación de los trabajadores, según los datos obtenidos de los instrumentos se encuentra en un 70.8%, de ello se infiere que existe un nivel medio de motivación de la entidad, pero aun así la productividad laboral se sigue manteniendo en un nivel alto.
2. En el segundo objetivo, se identifica el nivel de productividad de los trabajadores, del cual se obtuvo un nivel alto con 97.2%, lo que indica que, a pesar de no sentirse motivados en su totalidad, los trabajadores tratan de dar lo mejor de ellos para brindar un servicio de calidad a los usuarios.
3. Del tercer objetivo, se establece la relación entre motivación y eficiencia, donde se obtiene que existe una correlación débil, con un coeficiente de Pearson 0.45 y una significancia bilateral de 0.00, lo que conlleva a que, si bien tienen una escasa motivación por parte de la entidad para lograr superar sus metas laborales y profesionales, tratan de cumplir dichas metas con la menor cantidad de recursos con esmero a partir de una motivación personal.
4. Para el cuarto objetivo, se establece la relación entre la motivación y eficacia, donde se obtiene una correlación débil, con un coeficiente de Pearson 0.343 y una significancia bilateral de 0.034, lo que indica que el trabajador logra cumplir las metas establecidas de la entidad mediante una motivación personal.
5. Del objetivo principal, determinar la relación entre las variables motivación y productividad laboral, se obtiene que existe una correlación positiva y débil, con un coeficiente de Pearson 0.161 y una significancia bilateral de 0.177, ello significa que existiendo una motivación de nivel regular la productividad se encuentra en un nivel alto, por lo que al aumentar el nivel de motivación se lograría todavía mayores índices de productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe del área de recursos humanos, implementar mecanismos de mejora en la motivación de sus colaboradores, haciéndoles saber que sus funciones y compromiso son importante para una óptima calidad de servicio en la entidad.
2. A los jefes de cada área también fomentar el compañerismo entre áreas, para que así puedan desempeñar mejor sus funciones.
3. Al jefe de recursos humanos y gerencia desarrollar nuevas metodologías o factores de desarrollo que acompañen a la motivación laboral a fin de que la productividad laboral se siga manteniendo en los niveles óptimos.

REFERENCIAS

- Arbaiza Fermini, L. (2017). Liderazgo y comportamiento organizacional. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Arias, S. (2021). Productividad. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Camacho, B. (2016) Formación, conocimientos y evaluación personal del profesorado ante los alumnos de altas capacidades en el aula. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40403/>
- Capacha, E. (2018). Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35641/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true
- Cedron, L. (2020) Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Challapa, J., & Quispe, V. (2017). Habilidades directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Miraflores, Arequipa, 2016. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, Arequipa, Perú.
- Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., (2018). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGrawHill Interamericana Editores S.A.

- De La Cruz, M. (2021). Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga-2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57106>
- Fernández A. (2018). Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima: Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGraw Hill Education.
- Fiallos, G. (2021). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio, 2021, Volumen 5, Número 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.466
- Gareth R. Jones and Jennifer M. George. (2019). Administración contemporánea (10.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Griffin Ricky W, García Álvarez Consuelo, Gully Stanly M., Phillips Jean M. (2017). Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/80837>
- Gilvonio, E. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación profesional y Capacitación Laboral del MTPE–Lima, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y&%3A~%3Atext=Los%20autores%20Robbins%20y%20Judge%2Cde%20eficacia%20como%20de%20eficiencia
- Granados, L. M. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández et al. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Espacios,17.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores. Idalberto Chiavenato (2018) Introducción a la Teoría General de la Administración (8.^a ed.). México: McGraw-Hill
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. The motivation to work. Estados Unidos: John Wiley, 1959.
<https://books.google.com.pe/books?id=xpsuDwAAQBAJ&lpg=PR12&ots=CfmIA1L8ed&dq=The%20motivation%20to%20work&lr&hl=es&pg=PR12#v=onepage&q=The%20motivation%20to%20work&f=false>
- Huilcapi, M., Jácome, G. y Castro, G. (2017). Motivation : theories and their relationship in the business environment. Dominio de las ciencias, Vol. 3, núm. 2, pp. 311-333.
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- Irigoin, A. (2019) Estrategias de motivación para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Clínico Provida SAC – 36 Chiclayo, 2019.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7662>
- López Fernández, D., Alarcón Cavero, P., Rodríguez Sánchez, M., & Casado Fuente, L. (2014). Motivation on engineering students: A case study using theories and instruments for its measurement and development. REDU, 12(4).
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jLiJD37GRugJ:hhttps://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/download/5627/5619+&cd=36&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- López, M. E. C. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

- Marchant, L. (2018). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69. <https://docplayer.es/17941497-Factores-organizacionales-criticos-para-fortalecer-el-alineamiento-estrategico-del-personal-1.html>
- Marín Ruiz & Henao, E. A. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.
- Marín, S., & Placencia, D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4). <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Maslow, A. H. "A theory of human motivation". *Psychological Review* 50. 1943: 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mendoza, et al. (2019) Satisfacción y motivación laboral de los empleados de empresas prestadores de salud en España. Artículo científico.
- Medranda, J. y Moreira, G. (2020) Diagnóstico de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño laboral de los servidores públicos del centro de salud tipo C del Cantón Chone, Ecuador. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77460/Anaya_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendivel, R. K., Sangama, J. L., Cuba, N., Herrera, M. B., Huaranga, H. V. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali – 2018. *Revista Científica de Ciencias Salud*, 1(1), 57-68. <http://revistas.upla.edu.pe/index.php/fccss/article/view/36>
- Moreno, A., y Duque, O. (2013). Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención en docentes universitarios de Medellín (COLOMBIA). <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/download/9673/18157>
- Münch, L. (2018) *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo* (3.ª ed.) México: Pearson Educación.

- Murillo, F. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Navarro, J., Canaleta, X., Vernet, D., Solé, X., Jiménez, V., & Costa, N. (2014). Motivación, desmotivación, sobre motivación y daños colaterales. *Jornadas de Enseñanza Universitaria de la Informática (20es: 2014: Oviedo)*. <https://upcommons.upc.edu/handle/2099/15510>
- Peña, C., & Villón, G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., 3(7). La Libertad, Ecuador. doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, J. (2012) Cuadernos Empresa y Humanismo, N° 29: El Poder ¿Para qué? Universidad de Navarra, Pamplona, España. <https://bit.ly/3wMqatE>
- Productividad, radicación. (s. f.). Etimologías de Chile - Diccionario que explica el origen de las palabras. Recuperado 19 de abril de 2022, de <http://etimologias.dechile.net/?productividad#:~:text=La%20palabra%20%22productividad%22%20est%C3%A1%20formada,sufijo%20%2Ddad%20>
- Ramírez, G. y Rivera, J. C. (2018). Gestión logística y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, año 2018. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5764/Guillermo_tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ricky W. Griffin, Jean M. Philips, Stanley M. Gully (2017) *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.
- Riega, J. (2018). El recurso tecnológico (TIC) y la productividad según los trabajadores del área de servicios Audi Zentrum en Surquillo 2016. Universidad Autónoma del Perú, Lima.

- Rietveld, JR, Hiemstra, D., Brouwer, AE, Waalkens, J. Motivation and productivity of employees in higher education during the first lockdown. (2021) *Ciencias Administrativas*, 12 (1), art. no. 1. DOI: 10.3390/admsci12010001
- Robbins, P. y Judge, A. (2017) *Comportamiento Organizacional*. (17.ª ed.) México: Pearson Educación.
- Sotelo Almaguer & Quintero, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(11), 35-56.
- Torres, S. B. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios*, 2017. Tesis de Posgrado, Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1697/3/Steffani_Tesis_bachelor_hiller_2017.pdf
- Vásquez, R. (2021). *Productividad Laboral Y Competitividad Externa En El Sector Manufacturero Mexicano Tras La Apertura Comercial*. Cuadernos de Economía Métrica. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v40n82.80510>
- Venutolo, E. (2019). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. Tesis doctoral. Universidad Politécnica de Valencia. <https://riunet.upv.es/handle/10251/6561>
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y desarrollo*, 1(33), 121-135.
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1292&context=eq>
- Veytia Bucheli, M., & Contreras Cipriano, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE*, 9(18).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Carnegie Institute of Technology, John Wiley & Sons Inc., Nueva York

ANEXOS

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | TÉCNICA DE RECOLECCIÓN | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------------|---|---|-------------------------|----------------------------------|------------------------|--------------------|
| MOTIVACIÓN LABORAL | La motivación como un proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un ser humano para alcanzar metas. (Robbins y Judge, 2017). | La motivación laboral se trabajará sobre la base de 3 dimensiones. | Motivación intrínseca | Necesidades satisfechas | Cuestionario | Likert |
| | | | | Oportunidades | | |
| | | | | Reconocimiento | | |
| | | | Motivación extrínseca | Estabilidad laboral | | |
| | | | | Seguridad laboral | | |
| | | | Motivación trascendente | Autorrealización | | |
| | | | | Satisfacción | | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | la productividad es aquel que puede lograrse mediante la gerencia de proyectos y por sus habilidades relacionados con la capacitación en las modalidades de trabajo y colaborativas y un conjunto de factores motivacionales que contribuyen al mejor desempeño del trabajador (Mahesh, 2021) | La productividad laboral se trabajará sobre la base de dos dimensiones: Eficacia y eficiencia | Eficacia | Número de atención de usuarios | Cuestionario | Likert |
| | | | | Número de expedientes atendidos. | | |
| | | | | Conocimiento del cargo | | |
| | | | | Capacidad de investigación | | |
| | | | Eficiencia | Proactividad | | |
| | | | | Número de quejas de usuarios. | | |
| | | | | Información actualizada | | |

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado Sr.(a)

Estamos realizando un estudio respecto a la motivación laboral, es por ello que se ha elaborado este cuestionario para saber su opinión.

La información que nos proporcione es completamente **CONFIDENCIAL**, esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

DATOS GENERALES

EDAD:

SEXO: F () M ()

TIEMPO LABORANDO EN LA ENTIDAD:

Todas las preguntas tienen una respuesta, deberá elegir SOLO UNA, marque con un aspa (X).

3 siempre

2 casi siempre

1 nunca

| N° | MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | Escala Valorativa | | |
|-----------------------|--|-------------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | La entidad me permite horarios flexibles para capacitarme. | | | |
| 2 | La entidad se interesa por financiar mi actualización profesional. | | | |
| 3 | Tengo la posibilidad de ascender dentro de la entidad. | | | |
| 4 | Existen programas que resaltan lo importante que soy para la entidad. | | | |
| 5 | Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo. | | | |
| 6 | Siempre recibo un incentivo por parte de la entidad cuando hago bien mi trabajo. | | | |
| 7 | Mis logros personales son importantes para mi jefe o gerente. | | | |
| 8 | Me motiva establecer mis propias metas. | | | |
| 9 | Disfruto enfrentar un reto difícil de cumplir. | | | |
| MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA | | | | |

| | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|
| 10 | La entidad me proporciona oportunidades de mejoramiento económico. | | | |
| 11 | Los ingresos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas. | | | |
| 12 | Me siento seguro en mi puesto asignado. | | | |
| 13 | La empresa me garantiza la estabilidad en el trabajo. | | | |
| 14 | La entidad me brinda un seguro médico privado para mí y mi familia. | | | |
| 15 | La entidad cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme. | | | |
| 16 | La entidad implementa normas de seguridad adecuadas. | | | |
| 17 | El lugar de trabajo cuenta con iluminación, ventilación y poco ruido. | | | |
| MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | | | | |
| 18 | La entidad promueve la participación de los trabajadores en actividades solidarias. | | | |
| 19 | A través de la entidad participo desinteresadamente en favor de mi comunidad. | | | |
| 20 | Es gratificante que mi entidad preste ayuda social. | | | |
| 21 | La entidad tiene una política para cuidar el medio ambiente. | | | |
| 22 | La entidad cumple con el compromiso de mejorar el servicio educativo. | | | |
| 23 | La entidad difunde entre los trabajadores buenas practicas referente a valores y virtudes. | | | |
| 24 | La entidad celebra las fechas importantes del calendario nacional. | | | |
| 25 | La entidad tiene programas artísticos dirigidos a los trabajadores y sus familiares. | | | |
| 26 | La entidad desarrolla actividades deportivas entre los trabajadores. | | | |

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado Sr.(a)

Estamos realizando un estudio respecto a la productividad laboral, es por ello que se ha elaborado este cuestionario para saber su opinión.

La información que nos proporcione es completamente **CONFIDENCIAL**, esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

DATOS GENERALES

EDAD:

SEXO: F () M ()

TIEMPO LABORANDO EN LA ENTIDAD:

Todas las preguntas tienen una respuesta, deberá elegir SOLO UNA, marque con un aspa (X).

3 siempre

2 casi siempre

1 nunca

| N° | EFICIENCIA | Escala Valorativa | | |
|-----------------|--|-------------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Cumple con las tareas establecidas por día adecuadamente. | | | |
| 2 | Realiza en menos tiempo sus funciones. | | | |
| 3 | Se capacita constantemente para obtener soluciones a problemas laborales. | | | |
| 4 | Propone estrategias y técnicas de mejora. | | | |
| 5 | Ayuda diligentemente al usuario en solución de su problema. | | | |
| 6 | El usuario busca su asesoría, para una próxima visita. | | | |
| 7 | Cumple con sus metas establecidas. | | | |
| 8 | Realiza seguimiento respectivo a los trámites administrativos. | | | |
| 9 | Propone capacitaciones e incentiva a sus compañeros a capacitarse. | | | |
| EFICACIA | | | | |
| 10 | Es puntual con su horario establecido. | | | |
| 11 | Utiliza las herramientas ofrecidas por la entidad, en mejora de su servicio. | | | |

| | | | | |
|-----------|--|--|--|--|
| 12 | Ha percibido reclamos después de la atención por parte del usuario. | | | |
| 13 | Cuando surge un imprevisto, lo soluciona de inmediato. | | | |
| 14 | Lleva consigo el material necesario para realizar su trabajo apropiadamente. | | | |
| 15 | Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo de trabajo bajo su responsabilidad. | | | |
| 16 | Le agrada saber que su trabajo es bueno, consultándolo con el usuario o jefe inmediato. | | | |
| 17 | Cumple con el horario establecido por la entidad. | | | |

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE*

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Motivación Laboral

2. TESISTA:

Br. Flores Monsalve, Franklin Stalin

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 16. de Junio de 2022


Firma/DNI
EXPERTO
16403667

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE*

8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad Laboral

9. TESISISTA:

Br. Flores Monsalve, Franklin Stalin

10. DECISIÓN:

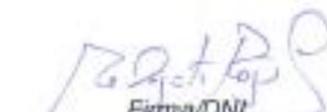
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de Junio de 2022


Firma/DNI
EXPERTO
16403664



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROJAS OLIVOS**
Nombres **MILAGRITOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16405667**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031856**
Fecha Matrícula **05/01/2015**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838525

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 11:11:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROJAS OLIVOS**
Nombres **MILAGRITOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16405667**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009228**
Fecha Matrícula **21/09/2012**
Fecha Egreso **30/04/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838524

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 11:11:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Motivación Laboral

2. TESISISTA:

BI. FIDELIS MUYSALVE, FRANKLIN SUJAN

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 12 de Julio de 2022

Firma/DNI
EXPERTO


42225306
Mg. Gustavo C. Bravo Novales

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE*

8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad Laboral

9. TESISISTA:

Br. Flores Monsalve, Franklin Stalin

10. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de JUNIO de 2022


Firma/DNI
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BRAVO NAVARRO**
Nombres **GUSTAVO ENRIQUE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **72225306**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **30/12/19**
Resolución/Acta **0458-2019-UCV**
Diploma **052-077117**
Fecha Matrícula **02/04/2018**
Fecha Egreso **11/08/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838517

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 11:05:28-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE*

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Motivación Laboral

2. TESISISTA:

Br. Flores Monsalve, Franklin Stalin

3. DECISIÓN:

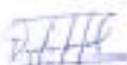
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 17 de JUNIO de 2022


Firma/DNI 46080669
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE*

8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad Laboral

9. TESISISTA:

Br. Flores Monsalve, Franklin Stalin

10. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 17 de JUNIO de 2022


Firma/DNI 46080669
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RIOFRIO QUIJANO**
Nombres **INGRID YESENIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **46080669**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **10/08/17**
Resolución/Acta **0240-2017-UCV**
Diploma **052-014228**
Fecha Matrícula **01/01/2015**
Fecha Egreso **31/08/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838527

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 11:13:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE*

8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad Laboral

9. TESISISTA:

Br. Flores Monsalve, Franklin Stalin

10. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 17. de Junio de 2022


Firma/DNI
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TEPE SANCHEZ**
Nombres **MAX ALEJANDRO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **44919606**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **25/10/16**
Resolución/Acta **0037-2016-UCV**
Diploma **UCV40913**
Fecha Matrícula **16/04/2014**
Fecha Egreso **30/08/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838519

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 11:07:09-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE*

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Motivación Laboral

2. TESISISTA:

Br. Flores Monsalve, Franklin Stalin

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 23 de JUNIO de 2022


Firma/DNI 41169093
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE*

8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad Laboral

9. TESISISTA:

Br. Flores Monsalve, Franklin Stalin

10. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, ²³ de JUNIO de 2022

Firma/DNI 41168093
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARRETO NIÑO**
Nombres **EMILIO WILMER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **41169093**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **25/10/16**
Resolución/Acta **0037-2016-UCV**
Diploma **UCV40882**
Fecha Matrícula **26/06/2014**
Fecha Egreso **30/08/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838509

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 10:59:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Variable Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,923 | 17 |

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 |
|---|--|---|--|---|
| Es puntual son su horario establecido | 36,80 | 46,063 | ,537 | ,920 |
| Utiliza las herramientas ofrecidas por la entidad, en mejora de su servicio | 37,05 | 44,682 | ,630 | ,918 |
| Cumple con el horario establecido por la entidad | 36,80 | 44,274 | ,772 | ,915 |
| Ha percibido reclamos después de la atención por parte del usuario | 38,05 | 50,892 | -,055 | ,934 |
| Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo de trabajo bajo su responsabilidad | 36,85 | 43,397 | ,764 | ,914 |
| Cuando surge un imprevisto, lo soluciona de inmediato | 37,10 | 44,621 | ,652 | ,917 |

| | | | | |
|--|-------|--------|------|------|
| Le agrada saber que su trabajo es bueno, consultándolo con el usuario o jefe inmediato | 37,00 | 45,789 | ,491 | ,922 |
| Lleva consigo el material necesario para realizar su trabajo apropiadamente | 36,95 | 44,261 | ,662 | ,917 |
| Cumple con las tareas establecidas por día adecuadamente | 36,80 | 45,958 | ,670 | ,918 |
| Realiza en menos tiempo sus funciones | 37,45 | 48,050 | ,349 | ,924 |
| Se capacita constantemente para obtener soluciones a problemas laborales | 37,20 | 43,432 | ,859 | ,912 |
| Propone estrategias y técnicas de mejora | 37,15 | 44,661 | ,669 | ,917 |
| Propone capacitaciones e incentiva a sus compañeros a capacitarse | 37,20 | 45,221 | ,542 | ,921 |
| Ayuda diligentemente al usuario en solución de su problema | 36,85 | 44,661 | ,616 | ,919 |
| El usuario busca su asesoría, para una próxima visita | 37,25 | 44,513 | ,756 | ,915 |
| Cumple con sus metas establecidas | 37,00 | 44,000 | ,809 | ,914 |
| Realiza seguimiento respectivo a los trámites administrativos | 36,90 | 43,884 | ,812 | ,913 |

Variable Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,840 | 26 |

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 |
|---|--|---|--|---|
| La entidad me permite horarios flexibles para capacitarme | 45,84 | 49,585 | ,580 | ,828 |
| Disfruto enfrentar un reto difícil de cumplir | 45,26 | 50,982 | ,341 | ,836 |
| La entidad se interesa por financiar mi actualización profesional | 46,37 | 50,912 | ,485 | ,832 |
| Tengo la posibilidad de ascender dentro de la entidad | 45,89 | 48,322 | ,605 | ,826 |
| Existen programas que resaltan lo importante que soy para la entidad | 46,11 | 49,544 | ,502 | ,830 |
| Me motiva establecer mis propias metas | 45,21 | 52,620 | ,143 | ,842 |
| Me motiva que reconozcan mi esfuerzo en el trabajo | 45,37 | 52,023 | ,190 | ,841 |
| Siempre recibo un incentivo por parte de la entidad cuando hago bien mi trabajo | 46,32 | 51,117 | ,335 | ,836 |

| | | | | |
|--|-------|--------|-------|------|
| Mis logros personales son importantes para mi jefe o gerente | 45,79 | 51,620 | ,218 | ,840 |
| La entidad me proporciona oportunidades de mejoramiento económico | 46,05 | 51,053 | ,326 | ,836 |
| Los ingresos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas | 45,89 | 52,322 | ,198 | ,840 |
| Me siento seguro en mi puesto asignado | 46,05 | 49,053 | ,486 | ,830 |
| La empresa me garantiza la estabilidad en el trabajo | 46,11 | 51,544 | ,222 | ,840 |
| La entidad me brinda un seguro médico privado para mí y mi familia | 45,89 | 47,988 | ,455 | ,831 |
| La entidad cuenta con instalaciones seguras y confiables para poder desempeñarme | 45,84 | 51,918 | ,357 | ,836 |
| La entidad implementa normas de seguridad adecuadas | 45,95 | 49,942 | ,482 | ,831 |
| El lugar de trabajo cuenta con iluminación, ventilación y poco ruido | 45,63 | 55,468 | -,181 | ,852 |
| La entidad promueve la participación de los trabajadores en actividades solidarias | 45,79 | 51,620 | ,262 | ,838 |

| | | | | |
|---|-------|--------|------|------|
| A través de la entidad participo desinteresadamente en favor de mi comunidad | 45,74 | 49,205 | ,386 | ,834 |
| Es gratificante que mi entidad preste ayuda social | 45,42 | 49,035 | ,545 | ,828 |
| La entidad tiene una política para cuidar el medio ambiente | 45,58 | 50,591 | ,370 | ,835 |
| La entidad cumple con el compromiso de mejorar el servicio educativo | 45,42 | 48,146 | ,652 | ,824 |
| La entidad difunde entre los trabajadores buenas prácticas referente a valores y virtudes | 45,63 | 49,690 | ,519 | ,830 |
| La entidad celebra las fechas importantes del calendario nacional | 45,37 | 48,357 | ,525 | ,828 |
| La entidad tiene programas artísticos dirigidos a los trabajadores y sus familiares | 46,11 | 49,766 | ,476 | ,831 |
| La entidad desarrolla actividades deportivas entre los trabajadores | 46,16 | 49,918 | ,390 | ,834 |

Anexo 4. Matriz de consistencia

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | HIPÓTESIS | VARIABLES | POBLACIÓN Y MUESTRA | ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO | TÉCNICA / INSTRUMENTO |
|---|---|---|--|--|---|--|
| <p>¿Qué relación existe entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores en una Unidad Ejecutora de Educación – Lambayeque, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores en una Unidad Ejecutora de Educación - Lambayeque? - ¿Existe relación entre motivación y eficiencia de los colaboradores de dicha entidad? - ¿Existe relación entre motivación y eficacia en los colaboradores de dicho estudio? | <p>Determinar la relación entre motivación y productividad laboral de los colaboradores en una Unidad Ejecutora de Educación – Lambayeque, 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de motivación en los trabajadores en dicha entidad. - Determinar el nivel de productividad de los trabajadores en dicho estudio. - Establecer la relación entre motivación y eficiencia en los colaboradores. - Establecer si existe | <p>H₁: Existe relación significativa directa entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores en una Unidad Ejecutora de Educación – Lambayeque, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa directa entre la motivación y productividad laboral en una Unidad Ejecutora de Educación – Lambayeque, 2022.</p> | <p>V₁: Motivación laboral</p> <p>V₂: Productividad laboral</p> | <p>Unidad de Análisis</p> <p>Una Unidad Ejecutora de Educación – Lambayeque</p> <p>Población</p> <p>72 colaboradores</p> <p>Muestra</p> <p>72 colaboradores</p> | <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Descriptivo simple, no experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 <--> R O2 </pre> </div> <p>Dónde: M: Muestra O₁: Variable motivación laboral O₂: Variable productividad laboral R: correlación entre ambas variables</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación : Estadística no paramétrica</p> |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>- ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores?</p> | <p>correlación entre motivación y eficacia en los colaboradores en la unidad ejecutora.</p> | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|

Anexo 5.

22: Edad 59 Visible: 54 de 54 variables

| | Sexo | Edad | tiempo_laborado | Preg1 | Preg9 | Preg2 | Preg3 | Preg4 | Preg8 | Preg5 | Preg6 | f |
|----|-----------|------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1 | Femenino | 45 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | Femenino | 28 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| 3 | Femenino | 30 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | Femenino | 35 | 10 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | |
| 5 | Femenino | 33 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 6 | Femenino | 23 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 7 | Femenino | 30 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | |
| 8 | Masculino | 46 | 12 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | |
| 9 | Femenino | 41 | 12 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | |
| 10 | Masculino | 55 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 11 | Femenino | 60 | 21 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | |
| 12 | Masculino | 57 | 23 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | |
| 13 | Femenino | 32 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | |
| 14 | Femenino | 51 | 25 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | |
| 15 | Femenino | 30 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 16 | Femenino | 29 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 17 | Masculino | 65 | 28 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | |
| 18 | Femenino | 69 | 30 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 19 | Masculino | 31 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | |
| 20 | Femenino | 32 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 21 | Masculino | 30 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| 22 | Masculino | 59 | 20 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Tabla de Prueba de normalidad de la Variable Productividad Laboral

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|-------|
| | estadístico | gl | sig |
| motivación laboral | ,060 | 72 | ,200* |
| productividad laboral | ,087 | 72 | ,200* |

Nota: Cuestionario de la variable productividad laboral aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación - Lambayeque

Interpretación:

Observamos que el sig. de la primera variable es 0,2 > que 0.05 por lo tanto no se rechaza la H0, los datos sobre motivación laboral tienen una distribución normal.

Observamos que el sig. de la segunda variable es $0,2 >$ que 0.05 por lo tanto no se rechaza la H_0 , los datos sobre productividad laboral tienen una distribución normal.

Prueba de Correlación

Utilizaremos la prueba del coeficiente de Pearson ya que las variables tienen una distribución normal.



Tabla sobre el nivel de motivación según el sexo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque

| | | Motivación laboral | | | Total |
|-------|-----------|--------------------|-------|------|-------|
| | | bajo | medio | alto | |
| sexo | masculino | 1 | 23 | 10 | 34 |
| | femenino | 2 | 28 | 8 | 38 |
| Total | | 3 | 51 | 18 | 72 |

Nota: Cuestionario de la variable motivación laboral aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación - Lambayeque

Se observa que la mayor cantidad de trabajadores de la unidad ejecutora de educación se encuentran en un nivel medio de motivación laboral siendo 28 de sexo femenino y 23 del sexo masculino, seguido del nivel alto con 10 trabajadores masculinos y 8 trabajadores femeninos, y en el nivel bajo con 2 trabajadores femeninos y 1 trabajador masculino.

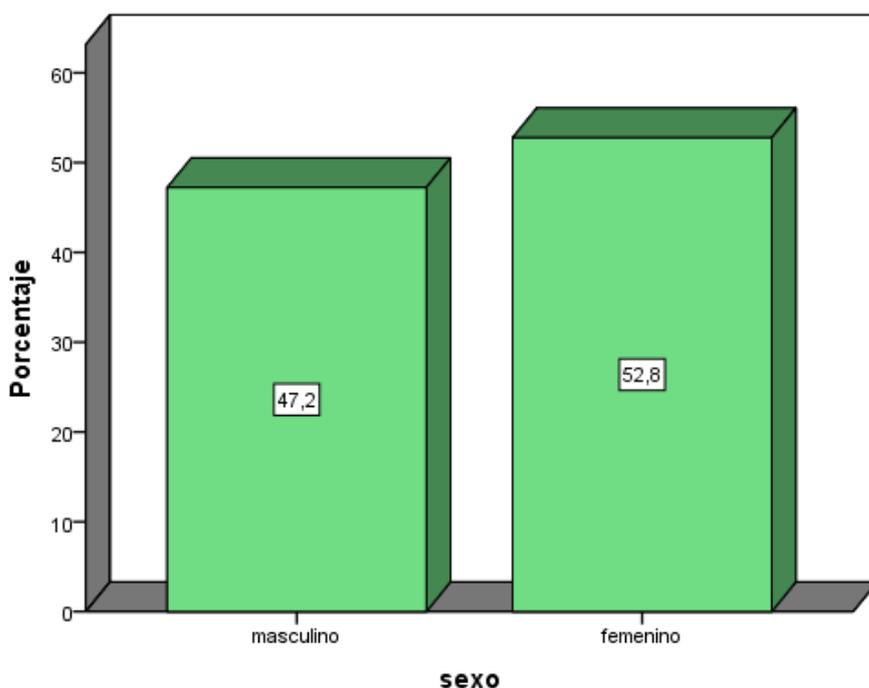
Tabla sobre el nivel de productividad según el sexo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Educación, Lambayeque

| | | Productividad laboral | | Total |
|-------|-----------|-----------------------|------|-------|
| | | medio | alto | |
| sexo | masculino | 1 | 33 | 34 |
| | femenino | 1 | 37 | 38 |
| Total | | 2 | 70 | 72 |

Nota: Cuestionario de la variable productividad laboral aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación - Lambayeque

Se observa que la mayor cantidad de trabajadores de la unidad ejecutora de educación se encuentran en un nivel alto de productividad laboral siendo 37 de sexo femenino y 33 del sexo masculino y en un nivel medio de productividad laboral se observa a 1 trabajador masculino y 1 femenino.

Figura sobre el porcentaje de trabajadores según el sexo



Nota: Cuestionario de las variables motivación y productividad laboral aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación - Lambayeque