

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION



La Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad,
Provincial de Huaylas Caraz, 2023

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor

Bach. Cano Vilcarino, Vichael Adán

Asesor

MSC. Lic. Adm Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Huaraz – Perú

2023

| | |
|----------------------------------|----|
| Índice general | |
| Índice general | 1 |
| Índice de tablas | 2 |
| Palabras clave | 3 |
| Título | 4 |
| Resumen | 5 |
| Abstract..... | 6 |
| Introducción..... | 7 |
| Como objetivos generales:..... | 25 |
| Objetivo específicos: | 25 |
| Metodología..... | 26 |
| Resultados..... | 29 |
| Análisis de discusión | 33 |
| Conclusiones..... | 39 |
| Agradecimiento | 42 |
| Referencias bibliográficas | 43 |
| Anexos | 48 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Determinarla relación entre la motivación y productividad de los colaboradores de MP de Caraz-2023 | 29 |
| Tabla 2 Establecer la relación entre la dimensión de dato intensidad de variable motivación y productividad de los colaboradores de MP de Caraz-2023. | 29 |
| Tabla 3 Establecer la relación entre la dimensión de datos dirección con variable motivación y productividad de los colaboradores de MP de Caraz-2023 | 30 |
| Tabla 4 Establecer la relación entre la dimensión de datos persistencia de con variable motivación y productividad de los colaboradores de MP Caraz-2023 | 30 |
| Tabla 5 Establecer la relación entre la dimensión de datos desempeño laboral de la variable motivación y productividad de los colaboradores de Caraz-2023..... | 31 |
| Tabla 6 Establecer la relación entre la dimensión de datos motivación interna de variable motivación y productividad de los colaboradores de MP, Caraz-2023..... | 31 |
| Tabla 7 Establecer la relación entre la dimensión de datos motivación externa de la variable motivación y productividad de los colaboradores de MP Caraz-2023 | 32 |

Palabras clave

Tema : Motivación y Productividad

Especialidad : Administración

Líneas de investigación

| | |
|-------------------|----------------------|
| Línea de programa | Talento humano |
| Área | Ciencias sociales |
| Sub área | Economía y negocios |
| Disciplina | Negocios y Managment |



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“La motivación y productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023”** del (a) estudiante: **Michael Adán Cano Vilcarino**, identificado(a) con **Código N° 1517100017**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 21%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de Abril de 2023


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CHIMBOTE

Dr. LUIS VENEGÁS GORDILLO
RECTOR (e)



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

La Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad,
Provincial de Huaylas Caraz, 2023

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial, Caraz año 2023. El tipo de investigación correspondió al diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, mediante la información obtenida de los resultados del cuestionario se procesó a través del programa SPSS versión 25 a la vez que se pudo ordenar en las tablas , así mismo la población estuvo conformada por 133 trabajadores que correspondieron a la dirección administrativa y financiera del Municipio PHY, se aplicó la fórmula aplicada de demostración piobalística, se obtuvo una muestra de 99 trabajadores, se adquirió como datos el cuestionario de 38 preguntas, como instrumento de recolección y como técnica la encuesta y validada a través de tres juicios de expertos, además, se acepta la hipótesis de que existe una relación directa y significativa entre la motivación y la productividad. Como resultado se limita que existe una relación positiva entre la motivación y la productividad, indicó el grado de logro de 0.630**, lo que indica que existe una alta relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores del MPH - Caraz 2023.

Abstract

The purpose of the investigation was to determine the relationship between the motivation and productivity variables of the collaborators of the Provincial Municipality, Caraz 2023, The type of research corresponded to non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design, through the information obtained from the results of the questionnaire was processed through the SPSS version 25 program at the same time that it was able to order in the tables, likewise the population It was made up of 133 workers who corresponded to the administrative management and finances of the PHY Municipality, the applied formula of pyroballistic demonstration was applied, obtained a sample of 99 workers, the questionnaire of 38 questions was acquired as a data collection instrument and as a technique the survey and validated through three expert judgments, in addition, the hypothesis that there is a direct and significant relationship between motivation and productivity is accepted.

As a result, it is limited that there is a positive relationship between motivation and productivity, indicated the degree of achievement of 0.630**, which indicates that there is a high relationship between motivation and productivity of MPH employees - Caraz 2023.

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

En cuanto los antecedentes se consideraron internacional, nacional y local, son:

Internacional:

Ramos (2022), Ecuador en su investigación tuvo como objetivo determinar las tácticas de motivación laboral para un mejor productividad para los colaboradores de la empresa textil Ramos, asimismo esta investigación es descriptiva correlacional de enfoque mixto cuantitativa y cualitativo, la población fue conformada y encuestados por 12 trabajadores como resultado se obtuvo una correlación 0.964 lo que manifiesta que hay una correlación fuerte entre las variables de la motivación laboral y productividad y la significancia de bilateral es de 0.000 además la escala Pearson es óptimo concluyendo que la alfa de Cronbach es de 0.813 por lo que se puede visualizar que hay un coeficiente muy bueno y se espera obtener un mejor rendimiento por parte de los empleados, habrá más productividad.

Villareal (2022), Colombia en su investigación se obtuvo como objetivo analizarla relación de las variables de satisfacción laboral y productividad de los empleados de la Empresa Gervimotos S.A.S del municipio del Socorro, asimismo esta investigación fue enfoque mixto con diseño descriptivo y transversal cuantitativo la población fue conformada de 15 funcionarios que fueron encuestados. como resultado en esta investigación se obtuvo que hay una relación entre satisfacción laboral y productividad en la empresa Gervimoto asimismo se halló la positiva y significativa de $r = 0.783$, asimismo se halló el nivel de productividad un 65% alto concluyendo que si se pudo confirmar la sala hipótesis alterno con satisfacción laboral y habrá un mejor productividad adema los trabajadores serán renumerados además de un ambiente favorable en donde desarrollen sus actividades laborables produciendo un mejor rendimiento en la productividad y eficacia.

Aguilar (2022), Ecuador en su investigación tuvo como objetivo realizar el estado situacional del sector manufacturero con el fin de informar las incidencias de producción en

productividad laboral, asimismo esta investigación es exploratoria correlacional y descriptivo enfoque cuantitativo cuyo población fue conformado y encuestada todos los trabajadores de le empresas manufactureras públicas y privadas, se obtuvo como resultado en la investigación una correlación de $0.414 > 0.05$ lo que nos indica que existe una relación de ambas variables la producción y la productividad laboral concluyendo que la relación causal de las variables de producción y la productividad es positivo y alto con incremento de 1% de la producción , asimismo la productividad tiene un aumento de 84% en el sector manufacturero de ecuador en los años 2016-2019.

Proaño (2022), Ecuador en su tesis de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación académica educaciones virtuales en los tiempos de covid 19, asimismo esta investigación es no experimental transversal descriptivo y cuantitativo además su población muestral fue conformado y encuestada por 99 estudiantes del colegio Santa María como resultado en esta investigación se pudo demostrar alfa de Cronbach 0.937. y una motivación intrínseca presenta una baja puntuación entre los 15,16 y 17 y en motivación extrínseca presenta con un puntaje alta entre los 15 y 17 concluyendo que la satisfacción de motivación en conjunto de los estudiantes es de 0.67 lo que indica que los estudiantes son motivadas sin embargo se visualizó que la motivación académica en su totalidad de los estudiantes tiene una motivación muy baja y esto se les dificulta a tener un mejor rendimiento en el aprendizaje académica.

Palacios (2021), Ecuador en su investigación tuvo como objetivo analizar la motivación de los colaboradores de empresa Novartis y cómo vincula en su productividad asimismo esta investigación es no experimental transversal correlacional y su población muestral fue conformado y encuestadas por 59 trabajadores y tratar de desarrollar mejores propuestas de mejora, asimismo el resultado de esta investigación, se puedo demostrar problemas motivacionales debido a sus reconocimientos y sus necesidades de afiliar asimismo se demostró que la motivación laboral se relaciona directamente a la productividad de los trabajadores y el coeficiente de correlación es de 0.705 concluyendo que según los estudios

la empresa Guayaquil propusieron a realizar talleres de capacitación y programas de motivación para que de esa manera los trabajadores de empresa Guayaquil contribuyan entusiasmados.

Mora (2020), Chile, en esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las variables de motivación y productividad asimismo la investigación es no experimental descriptiva y su población muestral fue conformado y encuestada con 60 trabajadores de la región de los lagos además como resultado se obtuvo que si existen una relación positivamente entre variables de la Motivación y la productividad además grado de correlación es de 0.60 una correlación positiva media concluyendo que se comprueba la hipótesis con aumento de 36% de la productividad en la región de los lagos por lo que se evidenciado que no hay una motivación ni reconocimiento por parte de la empresa y los trabajadores en su mayoría provocan insatisfacción al realizar sus actividades laborales en la empresa.

Pineda (2019), Ecuador en esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación de motivación laboral del trabajador en la estación experimental Santa Catalina y su población muestral fue conformado y encuestada por 100 trabajadores además la investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental trasversal y descriptivo como resultado se obtuvo una confiabilidad de 0.72 con una confiabilidad alta asimismo se propuso las diferencias entre los hombres y mujeres sobre la preferencias motivacional por lo que se calculó la prueba de student dicho resultado permito determinar el grado de significancia de 0.05 por lo tanto no existen ningún preferencia motivacional entre los varones y mujeres concluyendo que motivación laboral del personal tiene una significación en cuanto al reconocimiento, logro y admiración es decir que los trabajadores se sienta admirados y reconocido por parte de la estación santa catalina.

Nacional

Villasante y Zarate (2022), Tumbes en su investigación su objetivo fue establecer la relación de Motivación y Desempeño laboral en épocas del Sarss Cov.:2 del trabajador administrativas de MPT, asimismo esta investigación es no experimental correlacional de enfoque cuantitativo su población muestral fue constituida y encuestada de 84 trabajadores de la Municipalidad de Tumbes además su instrumento de cuestionario fue empleado por escala de Likert, además los resultados de esta investigación afirman que si existe la relación positiva entre las variables de Motivación y Desempeño laboral asimismo la correlación es positiva media y el coeficiente de Spearman = 0,551 y una significancia bilateral = 0,000 por lo cual hay excelente desempeño en sus actividades por cada uno de los trabajadores de manera motivada además se halla el nivel de motivación y desempeño laboral un 39% medio concluyendo se recomienda a la MPT perfeccionar la motivación y se verá reflejado sus esfuerzos de sus colaboradores en su Municipio.

Urriburu (2021), Lima en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación de Motivación y Desempeño Laboral en colaboradores de la MDL, de asimismo la investigación de enfoque cuantitativo no experimental, transversal y correlacional su población muestral fue constituida y encuestadas por 50 colaboradores de la municipalidad de Luricocha para su instrumento se utilizó el cuestionario empleado por escala de Likert como resultado en esta investigación se obtuvo que el grado de significancia es 5% y su correlación de Spearman = 0,845 indicando una relación positivamente y significativo de las variables Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad concluyendo que se logró identificar una motivación muy baja por parte de los trabajadores por lo tanto el desempeño laboral será baja en la MDL.

Peceros (2019), Andahuaylas en su tesis de investigación su objetivo fue determinar la relación que existen entre motivación y la productividad de los colaboradores la investigación es experimental transversal transeccional correlacional además la población muestral fue conformado y encuestada por 30 trabajadores para este resultado de investigación se obtuvo una Correlación Rho de Spearman = 0.731 y el grado de significancia de 0.000, que es menor

al nivel esperado ($p < 0.05$) con mayor nivel de motivación presenten los colaboradores hay mayor grado de productividad y nivel de confiabilidad es 99%. Concluyendo que en este estudio de investigación se afirmó que existe una correlación positivamente alto entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de Caja Municipal de Ahorros y Créditos de la municipalidad de agencia Andahuaylas.

Sosa (2018), Moquegua en sus tesis de investigación obtuvo como objetivo establecer relación entre motivación laboral y productividad en gerencia de desarrollo urbano asimismo la investigación es correlacional transversal descriptivo y no experimental su población muestral fue conformado y encuestado de 120 colaboradores MP Mariscal Nieto como se resultado se afirmaron que si hay coeficiente correlacional de Pearson = 0.883 que si hay una correlación positivamente entre las variables de motivación laboral y productividad concluyendo que si existe la relación significativo de ambas variables, en los trabajadores evidenciando un coeficiente de correlación significativo.

Muriel y Huacho, (2018) Madre de Dios, en su tesis de investigación tuvo como objetivo establecer relación de motivación y productividad de los transportes en la gerencia de rentas asimismo esta investigación es transversal correlacional y no además su población fue conformado y encuestada de 31 colaboradores de la MP Tambopata para el resultado de esta investigación se obtuvieron que para ambas variables de motivación y productividad se muestra muy buena confiabilidad de ambas variables de 0.898 indicando una correlación = 0.510 manifestando una correlación positivamente moderado de ambas variables, concluyendo que si incide significativamente la productividad en colaboradores en gerencia de rentas y administrativa tributaria además hay una mayor motivación y habrá una mayor productividad.

Crisostomo (2018) Lima en su tesis de investigación su objetivo establecer la relación de las variables de motivación y productividad de empresa Satel, asimismo esta investigación es transversal correlación y no experimental además su población muestral fue conformado y

encuestada de 100 colaboradores para el resultado se obtuvo que existe una relación de amabas de motivación y productividad se observó la hipótesis por cada variable los coeficientes de correlación es de 0.291 y una significación de $0.003 < 0.05$ por la cual el nivel de correlación es bajo, concluyendo que si hay relación de motivación intrínseco y extrínseco en la productividad

Vilchez (2018), Lima en su tesis de investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre motivación y productividad de los colaboradores, empresa Villmar S.A.C, asimismo esta investigación es transversal, correlacional y no experimental además su población muestral fue conformado y encuestada de 35 trabajadoras se obtuvo como resultado en esta investigación una correlación de rho Spearman=0.877, valor de p igual a 0.000 demostrando una motivación alta, mayor será la productividad de los colaboradores de la empresa Villmar S.A.C, concluyendo que la motivación es de 73.3% baja y la productividad un 80% casi medio alto por lo que los trabajadores de la empresa se encuentran con aceptaciones bajas la cual se recomienda mejorar de manera continuo la productividad.

Local:

Saavedra y Jara (2022), Huaraz en su investigación tuvo como objetivo establecer relación de Motivación y desempeño laboral en los colaboradores administrativas del hospital Victor Ramos Guardia asimismo la investigación fue transversal no experimental y correlacional, su población muestral estuvo constituida y encuestadas por 64 trabajadores además para su instrumento se empleó cuestionarios y también la escala de Likert como resultado en esta investigación se obtuvo la correlación Rho Spearman de $r = 0,811$ cuyo significancia $0,000 < 0.01$ indicado la relación positivamente y significativamente entre la Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativas del hospital, se predominó de ambas variables un nivel bajo de 45% concluyendo que los altos directivos no se preocupan para impulsar en sus actividades y poder cumplir con sus objetivos y metas en hospital Victor Ramos Guardia.

Leandro y Vega (2022), Marcará en su investigación su objetivo fue establecer la relación de motivación y Productividad a los colaboradores de MP de Marcará, asimismo esta investigación descriptiva correlaciona y no su población muestral estuvo constituida y encuestada por 47 colaboradores se utilizó en su instrumento mediante cuestionario y encuesta como resultado en este estudio de investigación se pudo hallar el valor de $p= 0.000$ habiendo una relación significativamente además la correlación de Rho Spearman es de 0,802 que si hay una relación con ambas variables motivación y productividad de la Municipalidad distrital de Marcará concluyendo que la motivación en la municipalidad tiene un nivel de 62% baja asimismo el nivel de la productividad es de 68 % baja por lo que se recomienda tener una motivación elevada por parte de los trabajadores y habrá un mejor rendimiento en sus actividades laborales generando más productividad.

Rodríguez y Villaverde (2021), Chimbote en su tesis de investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existen entre las variables de la productividad en los colaboradores de CrediScotia, asimismo en esta investigación es correlacional transversal descriptiva y no experimental su población muestral fue conformada y encuestada de 23 colaboradores como resultado en esta investigación se obtuvo que si existen una relación positivamente de ambas variables motivación y productividad asimismo se halló una relación positiva muy significativa de $r= 0.740$, y el nivel de motivación un 65.2% alto, 30.4% medio y 0% bajo y en la productividad un 82.6% alto, 17.4% media y el 0% se concluye una que la productividad y motivación intrínseca un valor significativa de 0.753 y mismo resultado en la dimensión extrínseca.

Ignasio (2020), Chimbote, en su tesis de investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existen de las variables de motivación y la productividad laboral de los colaboradores administrativas de USP Chimbote asimismo esta investigación transversal y no experimental descriptiva correlacional además la población fue conformada y encuestada de 176 colaboradores para este resultado de investigación se obtuvo que si haya relación positivamente entre las variables motivación y productividad así mismo hay una

significancia es $p < 0.000$ con un nivel moderado y la correlación de -0.655 concluyendo el promedio de la motivación de la universidad San pedro se encuentra de 96% y el grado de la productividad laboral mayor de 98.6% .

Morrillo (2019) , Lima en su tesis de investigación su objetivo fue determinar la percepción de motivación en la productividad de los colaboradores del parque las leyendas, el estudio de investigación es correlacional y trasversal y no experimental además su población muestral fue conformado y encuestada de 100 trabajadores, para este resultado de este investigación se obtuvo un nivel de 18.12 y la significancia es de 0.05 que permite deducir que la motivación sea adecuada y la productividad de los colaboradores se influencia positivamente, concluyendo que hay una relación positiva entre la variable motivación y productividad presentando una correlación positiva fuerte.

Camones (2019). Huaraz en sus tesis de investigación, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores en la organización de servicios Andres abelino, este estudio es correlacional trasversal y no experimental además su población muestral fue conformado y encuestada por 60 trabajadores y como resultado en este estudio se obtuvo una correlación de spearman= 0.448 es decir que hay una correlación positiva entre las variables, y el valor expresado es de $0,000 < 0,05$ concluyendo que la motivación laboral y compromiso organizacional se relacionan significativamente en las trabajadores en la empresa Andres Abelino S,A Huaraz.

Norabuena (2018), Huaraz, en su tesis de estudio tuvo como determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de empresas constructora además la investigación comprende de trasversal descriptivo correlacional y no experimental su población fue integrado y encuetada de 41 colaboradores como resultado se obtuvo en esta investigación el grado de motivación bajo con 80.5% es decir no hay incentivos por parte de la empresa hacia los trabajadores y 43.9% en desempeño laboral concluyendo que si hay una relación

positiva entre las variables de motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora sin embargo el 73% manifiestan que remuneración que perciben son de acuerdo a sus funciones que realizan dentro sus actividades laborales y desacuerdo a la de contracciones solo entonces podrán acceder los beneficiarios como salud entre otros.

En cuanto a la Fundamentación científica de la variable motivación.

Históricamente la motivación ha sido para muchos estudiosos, antiguamente es estudiada por diferentes ramas de la ciencia con una gran energía a tratar de explicar y profetizar el comportamiento humano se podría decir que la motivación siempre ha estado presente, como consideración de escuchar sus motivos por lo que las personas realizan diversidades de actividades. Así mismo Gonzalez (2020), dice que desde la antigüedad la motivación se consideró como aprendizaje para muchos estudiantes. A principios de inicio hubo la intención de explicar a profundidad la motivación del individuo según Flores en 1987 provienen de los pensadores griegos como por ejemplo Sócrates trato de buscar él porque es importante la felicidad de las personas mientras Aristóteles se inclinaba más en casos reales concluyendo en determinaciones de conducta humana es decir que los sentimientos y afectos orienta al comportamiento del ser humano.

De acuerdo con Robbins y Judge (2013), “La motivación se basan en etapas que encamina la intensidad, dirección, persistencia y esfuerzo que hacen los colaboradores para poder alcanzar objetivos y metas deseados en sus actividades laborales” (p.202), por lo cual podríamos decir que están relacionado con los factores de motivación interna y externo. con intensidad de esfuerzo que realizan sus actividades laborales una persona se verá reflejado la motivación en su mayoría presentado a mejores resultados esperados por parte de los trabajadores para el beneficio de la organización y la persistencia se refiere a la duración del trabajador en mantener el esfuerzo o como también puede desistir, por lo cual si una persona permanece en realizar sus actividades laborales motivada podrá alcanzar los objetivos metas en una organización. para Rojas (2016) “manifiesta que motivación influye en el comportamiento del ser humano como incentivos evidentes o impalpable para poder alcanzar sus metas u objetivos propios ya sea en instrucciones además las etapas de motivación pasan

por las personas con el fin de satisfacer sus necesidades principales” (p.150-160). Asimismo, nos mencionan la motivación intrínseca consiste en un clima adecuado donde los trabajadores tengan autonomía de participar en las organizaciones y la motivación extrínseca consiste en brindar las recompensas a los trabajadores como darle remuneraciones extras es decir persiguen más por el dinero y dejan sus metas de autorrealización. Fischman (2014). además, motivación laboral es una silueta para las organizaciones empresariales puedan obtener definitivamente buenas vibraciones en sus trabajadores, con el fin de encontrar diferentes hechos al momento de realizar sus actividades en su centro de trabajo Arenal (2018). Para Chavenato (2009), la motivación es una etapa psicológico básica que encamina con las percepciones, actitudes aprendizajes y ente otros que son importantes para comprender sus comportamientos de la persona de esa manera se podrá interactuar y comprenderlos de acuerdo a las estepas de medidores y si entorno. (p.238). pues estos procesos de motivación ayudaran al personal a realizar sus actividades laborales de manera entusiasmada por lo que una organización hacer sentir que se preocupa la seguridad de todo su personal y satisfacer sus necesidades, en la siguiente se muestran los procesos: a) los escasos y la necesidad ocasionando tensiones en las personas afectando e los procesos de tratar de reducir la tensión y la incomodidad. b) si la persona elige una materia con el fin de satisfacer su necesidad o escasos entonces surge la conducta lo cual será concentrada una meta .c) cuando el ser humano satisface su necesidad pues entonces la etapa de motivación habrá alcanzado el éxito, Sin embargo, la satisfacción borra o disminuye u escasos, si por imprevisto se presenta dificultades no alcanza la satisfacción, aparece el desmotivación, estrés y conflictos. Las teorías de motivación:

En la necesidad de maslow describen el comportamiento de las personas y sus necesidades lo cual señala a través de pirámides de manera jerárquico de las más alta hacia abajo según su autorrealización del individuo fisiológico Chiavenato, (2014) la necesidad de las personas presenta de diferentes maneras por cada una de las personas es decir estas diferencias son propios del ser humano, es por ello que la pirámide tienen como importancia porque propone en satisfacer las necesidades del ser humano de lo más baja a encaminar hacia el más alto, sin embargo podríamos decir que hoy en día los investigadores han dejado de seguir esto

proceso las cuales se presenta lo siguiente: a) necesidades fisiológicas: comprende las necesidades más importantes para poder vivir por ejemplo agua comida protección energía y dormir, todas estas necesidades básicas son importantes para la vivencia del ser humano de lo contrario sin estas necesidades no habría una motivación de la persona, b) Necesidades de seguridad: consiste a que las personas estén libres ante el riesgo o miedo que se puedan presentar o que puedan estar bajo una amenaza de perder su puesto de trabajo laboral o la seguridad. c) necesidades sociales: consiste en que las personas sean aceptadas por sus semejantes por que el ser humano son sociables que necesitan el significado de perteneciente., d) necesidad de autoestima: se refiere cuando una persona ya es aceptada, pretenden anhelar y considerarse por sí mismo en alto estimación, por lo tanto la necesidad de satisfacciones te conduce al dominio durante su trayectoria así mismo la autorrealización, confianza de sí mismo y posesión tiene como fin alcanzar con su propio esfuerzo lo que se proponen, En la Teoría de X y Y de Mc. Gregor Según Rodríguez y Madero (2018), señala en identificar las actitudes del ser humano, las cuales se le conocen como “la teoría X y la teoría”, por ejemplo, el supuesto X: personas trabajan lo menos posible y que esto se refleja en los trabajadores desmotivados y presunto Y: describe que el trabajador tienes el vínculo en las empresas y se encuentra motivados(p.96-97).Mac Gregor identifican dos tipos de estudio que se dividen en presunto X favorece prácticas de estilo de líder imperioso, donde la eficiencia recae en la productividad con un trabajo equitativo y el presunto Y se basa en orientación para que observen los administradores hacia sus trabajadores si realmente Anela sobresalir como personas y que puedan responder con sus actividades laborales o cargo que puedan asumir los órdenes con mucha responsabilidad.

Rodríguez y Madero (2018). En la teoría de expectativa y manejos más admitido en la motivación es contemplativo las expectativas de Victor broon, según Stephen y Timothy (2013) no menciona que mediante las fortalezas se emplea tendencia para actuar las expectativas y lo que se proponen encaminará a buenos resultados lo que es más benéfico para el ser humano. (p.224) Esto quiere decir que los empleados o trabajadores

Apreciaran ser motivados ante el esfuerzo que llevan durante sus actividades en sus puestos presentado buenos resultados y a cambio las organización les brinda de a los trabajadores para percibir bonos, vacaciones, aumento de remuneración o asensos con estas recompensas cumplirán sus metas personales y lo que una empresa espera obtener sus metas establecidas tal como Relación de esfuerzo y desempeño: es la probabilidad que percibe la persona y mediante el esfuerzo guiarán a un desempeño eficaz y mediante las recompensas la persona puede llevar el nivel de obtener los resultados anelado. Asimismo, la relación de recompensas que brinda la empresa al personal ellos satisfacen sus necesidades personales como también sus metas y objetivo del personal. Por lo tanto, se deduce que la teoría de expectativas orienta a aplicar para muchas personas a que se sienta motivadas en su puesto de trabajo sin embargo algunas personas trabajan mínimo con el fin de conservar su trabajado. Es por ello que es muy importante la motivación ya que los trabajadores laboraran sus actividades correspondientes de manera motivada y entusiasmado de tal manera que se lograra las mestas esperadas de una organización.

En la Teoría ERG de Alderfer es la existencia, relación y desarrollo personal proponen que las personas son motivadas de acuerdo a su necesidad de existencias humana y desarrollo individual. Para Koontz (2012) la nececida de exixtencia se asemeja con la de maslow por lo que tiene un vinculo con la nececidad de satisifacer de manera presonal su crecimieto , innovación y desarrollo en un mudo compitativo, asimismo Aldefer manifiesta la necesidad en diferentes etapas con el fin de motivar al individuo es decir si una persona trabaja y a cambio de eso le retribuyen una remuneración y así pueda satisfacer sus necesidades y al mismo tiempo estar motivados en su trabajo de puesto tenido un vínculo de buena comunicación con sus compañero de trabajo. .

En cuanto a la segunda variable de Productividad

Históricamente nos manifiesta Koontz y Weihrich, (2013), a siglos de XXI la productividad se considerada de suma interés de preocupaciones para administradores y en todas partes de la sociedad, incluso en un país más admirado que es Japón se ve preocupado en las producciones de productividad a pesar que poseen una mejor productividad y por estas razón se ven preocupados a seguir siendo más competitivo en el mercado mundial (pag.406). Hoy

en día todos sabemos que la productividad es una fortaleza interna de las empresas que le hacen en la competencia en el mercado brindando un buen producto o servicio, aun conservando los precios de plaza y las utilidades además el capital es el que permite en aumentar en volumen la producción, mediante la capacitación, reinversión, etc. que realizan en las organizaciones y les permitirá aumentar la competitividad en el mercado. Según Reyes y Castillo (2019), señala la productividad como información de cuantificar las producciones de bienes y prestaciones usadas en un tiempo establecido además la productividad se relacionan con la eficacia y eficiencia de ser cumplidas por la organización se refleja la efectividad mencionada que hay una relación con el desempeño sus talentos y la utilización de factores técnicos y materiales. (p.278). para Chiavenato (2006), La eficiencia guarda una relación entre insumo y productos a la vez los costos y beneficios de acuerdo a la utilización de los recursos hasta el producto final por lo que la eficiencia y productividad es valioso para que obtenga las organizaciones las estrategias para poder producir buenos resultados. Según Morales y Masis (2014), describe la productividad como medición de grado de las organizaciones y las continuaciones productivas que resulta ser importante para examinar el desempeño. Así mismo la innovación es una de las estrategias fundamentales en el ámbito empresarial por lo cual una productividad mayor permitirá establecer de manera estándar en un mundo competitivo, siempre y en cuando este se mantenga continuamente en la innovación de esta manera alcanzarán el éxito expandiendo internacionalmente y nacionalmente. Para Becerril y Villa (2018), la es una medición útil para el factor económico que va a medir los bienes y servicios creados en el uso del capital de la persona y monetario en el transcurso del tiempo establecido asimismo el objetivo más importante de la productividad es alcanzar a tener un rendimiento máximo empleado con un mínimo recurso con el fin de evaluar la eficiencia de producciones utilizando de distintos recursos de este modo se obtendrá los mejores resultados y máximo rendimiento es decir menos recursos utilizados para producir la misma cantidad habrá un aumento de productividad y para medir el coeficiente de las producciones obtenidas y recursos usadas se emplearán las siguiente fórmula:

$$\textit{Producción} = \frac{\textit{Producción obtenida}}{\textit{Factor utilizado}}$$

Según Chiavenato (2009) sustenta que la productividad es una corporación productiva que encamina su objetivo con costos bajos además las productividades tienen un vínculo con el desempeño, es decir una organización eficaz podrá satisfacer con buenos resultados sobre sus proveedores y logran visualizarse sus procesos además cuando una persona es eficiente presenta buenos resultados con menos costo de lo establecido es capaz de alcanzar los objetivos y se verá reflejado su eficiencia con nivel alta.

Según Stephen y Timothy, (2013) describe la productividad en un conjunto de un tiempo se refiere establecer más dinerario total que se realiza la entrega sin embargo la fama de las organizaciones se limita en participar en grandes competencias con sus productos.

Según Koontz(2012), los empresariales logran resultados favorables generando su utilidad aumentada en la elaboración de producciones asimismo logran conceptualizar el de productividad con insumos al momento de determinar los procesos correspondientes teniendo en consideración la calidad de esa manera se mejorará el incremento de la producción, es decir disminuir los insumos y conservando la misma producción habrá un mejor rendimiento con los resultados favorables en una organización.

Para Chase (2009), el concepto productividad se basa en la medición para saber el uso correcto de los recursos, así como los factores de las producciones que logra determinar las organizaciones de acuerdo a la conformidad de sus negocios, (pág. 28). Además la administración de procedimientos y suministros priorizan en utilizar los recursos de manera adecuada lo que poseen las empresas, es por ello que es necesario medir la productividad para verificar como se desempeñan en sus ejecuciones para saber las salidas y entradas de todo los insumos las cuales se deben adjuntar con otro elemento para que tomen sentido y se comparan en dos aspectos y son: Se podrá equipar con similares acciones de su propio sector ya que emplea información de mismo sector, por ejemplo, compara la productividad

de otras empresas con franquicias. Se mide la productividad a lo largo del tiempo en este caso la productividad se equiparía en un periodo determinado con la obtención de otros. En la Teoría de la productividad Según Céspedes y Ramirez (2016), afirma la productividad como una medición de la eficiencia en la utilización de procesos productivos, es decir si un colaborador de una organización posee una gran productividad pues esta genera más cantidad de producto además si la economía es más engorrosa habrá más factores de producción y más inversión de empleo de esta manera incrementará la producción presentando buenos resultados para la organización (p. 9-43). La productividad tiene tres divisiones y son: Productividad total: son todos los insumos y toda la producción es el resultado de todas las ventas total de un bien y servicio, divididas con suma de todos los precios de insumos, Productividad por factor: se adquieren uno o más insumos con toda la producción tomando el total de unidades y el número de trabajadores en división, con esta fórmula se calcula el promedio de unidades producidas por cada colaborador y Variaciones de la productividad: Este tipo de productividad es la comparación de la productividad total del año actual con el periodo anterior, para identificar en porcentaje cuanto incrementamos o disminuimos.

Se presenta las siguientes justificaciones de investigación:

justificación científica

El desarrollo de este estudio se tuvo como intención de originar meditación y discusión todos los conocimientos existentes adquiridos que ya afirma la teoría dada dentro del área administrativa a ser investigada, en este caso la motivación y productividad por lo que necesariamente conllevará a lograr los buenos resultados concretos para las entidades.

Justificación práctica

la investigación adquiere importancias ya que aportarán informaciones y dar a conocer al gerente de la municipalidad en qué situación se ubica, además proporcionó resultados para establecer las necesidades con el fin de mejorar o ejecutar capacitaciones motivadoras a los trabajadores, de las cuales se obtuvo en cada uno de los trabajadores buenos resultados de buena productividad proporcionando de una información veraz.

Justificación teórica

Se proporciono al involucrado en la investigación de todo un conjunto de investigación referente a la motivación y productividad de los colaboradores de la MP de Huaylas Se tuvo la intension de aportar los conocimientos referentes a la variable motivación y productividad con el de ayudar a resolver cada determinación de esta investigación y permitió obtener informaciones referentes al desarrollo de mi investigación como aportes y aspectos teóricos según los autores referidos a mi investigación de motivación y productividad y dicho estudio ya realizada será un aporte más para la entidad privada y pública.

Justificación metodológica

La investigación metodológica se demostró una fuerza relacional entre los variables, la cual permitió obtener resultados con óptima validez de confiabilidad. Y los resultados obtenidos podrán ser aplicados en empresa o instituciones públicas, y para investigadores que si estudian las mismas variables puedan dar más soluciones con el fin de mejorar una buena rentabilidad de la productividad obteniendo informaciones.

Justificación social

Es fundamental realizar este estudio de investigación con el fin de conocer la motivación y productividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Caraz 2023, porque que beneficio a la MP de Caraz sobre todo gerentes que conforman en cada área. Esto restados obtenidos ayudo a los trabajadores de municipalidad adoptaron medidas en benéfico y cada uno de ellos se sientan motivados y generar más productividad.

El problema planteado en esta investigacion es:

¿Cuál es relación de la motivación y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial, Caraz 2023?

Presentamos la Conceptualización y operacionalización de variables y presentamos definiciones operacionales.

Conceptuación de variables

La variable Motivación Para (Robbins & Judge, 2013), son aquellas etapas que influye en la intensidad, dirección, persistencia y esfuerzo que efectúan los colaboradores para alcanzar

sus objetivos y metas en su puesto de trabajo. por lo cual podríamos decir que están relacionado con los factores de motivación interno y externo. Se presenta por cada dimensión de motivación lo siguientes:

Intensidad: es la proporción de esfuerzo que un individuo se centran con una intensidad elevada orientara a buenos resultados, cuyos indicadores son cantidad de esfuerzo y resultado.

Dirección: consiste en realización de las actividades y guiar u orientar a los trabajadores, cuyos indicadores de excelente esfuerzo y cumplimientos de objetivo.

Persistencia de trabajo: señala la duración de una persona si es capaz de conservar sus esfuerzos ya que cada trabajador motivado presentara sus actividades lo suficiente bien para alcanzar su objetivo cuyos indicadores son persistencia de trabajo y cumplimiento de objetivo.

Desempeño laboral: está relacionado con la eficacia dentro de las organizaciones y es fundamental para las organizaciones donde el personal desarrolla sus actividades con una gran satisfacción, cuyos indicadores el desempeño laboral encamina los esfuerzos de los colaboradores.

Motivación interna: la motivación interna consiste clima adecuado donde los trabajadores tengan sus autonomías para poder participar en las empresas, cuyos indicadores son puestos de trabajo y logro.

Motivación externa: Es brindar recompensa a los trabajadores las cuales estarán motivados en sus funciones que realizan siempre obteniendo una recompensa y proporcionándole una remuneración extra por sus servicios prestados, cuyos indicadores son estabilidad laboral y sueldos y beneficios.

La variable Productividad Según Reyes y Castillo, (2019), señala la productividad como informacion de cuantificar las producciones de bienes y prestaciones usadas en un tiempo establecido ademas la productividad se relacionan con la eficacia y eficiencia de ser cumplidas por la organización se refleja la efectividad mencionada que hay una relación con el desempeño sus talentos y la utilización de factores técnicos y materiales. (p.278).

Se presenta las siguientes dimensiones:

Es un dato cuantificado: LA cuantificación es muy importante para brindar discurso de cuentas públicas y demostrar los resultados transparentes haciendo un análisis respecto a los recursos obtenidos en el periodo final del año y poder contabilizar toda la producción los bienes y servicios.

Eficiencia: está relacionado entre insumo, productos, costos y beneficios de acuerdo a la utilización de los recursos hasta el producto final por lo la eficiencia y la productividad tienen importancia para la obtención de las organizaciones las alternativas para poder producir buenos resultados.

Efectividad: es la culminación de metas y objetivos que se presenta bien definidos con el fin de obtener buenos resultados, cuyo indicador es generar efectividad de la municipalidad.

Desempeño de talento humano: consisten en dirigir cargos gerenciales relacionados con los trabajadores por cual estarán incluidos la selección, capacitación, reclutamiento y sus desempeños de evaluación. Cuyos indicadores son intensidad de fuerza y persistencia u perseverancia.

Factores: son los procesos de productividad ya que sin la economía es compleja tiene más factores técnicos y materiales para la producción y a la vez hay más capital de trabajo cuyos indicadores factores técnicos y materiales.

Capacitación: consiste en ayudar en trabajo en equipo tiene la oportunidad de interactuar con los gerentes tanto del nivel superior e inferior, facilitando su desarrollo a grades escalas cuyos indicadores son incremento de productividad y oportunidad de riesgos

Se presenta las siguientes operacionalizaciones de las variables

Variable 1: Motivación.

Variable2: Productividad

Se presenta hipótesis general:

H1: Existe relación directa y significativa la Motivación y Productividad de los trabajadores de Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023.

H0: No existe relación directa y significativo entre la Motivación y Productividad de los trabajadores de Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023.

Objetivos

Como objetivos generales:

Determinar la relación de la Motivación y Productividad de los trabajadores de la MP de Huaylas Caraz, año 2023

Objetivos específicos:

Establecer la relación entre la dimensión de dato intensidad de la variable Motivación y Productividad de los trabajadores de la MP de Huaylas de Caraz año 2023. Establecer la relación entre la dimensión de datos dirección de la variable Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaylas de Caraz año 2023. Establecer la relación entre la dimensión de datos persistencia de la variable Motivación y Productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Huaylas de Caraz año 2023. Establecer la relación entre la dimensión de datos desempeño laboral de la variable Motivación y Productividad de los colaboradores de la MP de Huaylas de Caraz año 2023. Establecer la relación entre la dimensión de datos motivación internos de variable Motivación y Productividad de los trabajadores de la MP Huaylas de Caraz año 2023.

Establecer la relación entre la dimensión de datos motivación externos de la variable Motivación y Productividad de los colaboradores de la MP de Huaylas de Caraz año 2023.

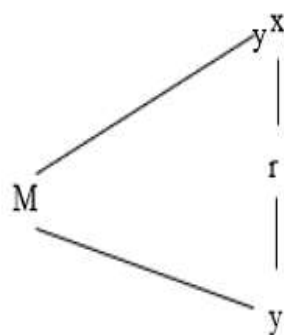
Metodología

En este estudio de trabajo se precisó de acuerdo a las muestras por cada variable los instrumentos de investigación y etapas de recopilación de informaciones.

Tipo y nivel de investigación: En este tipo de investigación se constituye de trasversal correlacional, descriptiva y no experimental porque averigua describir relación de dos o más de mí estudio, y busca relacionar la variable de la productividad y la motivación.

Se presenta Diseño de estudio

En este tipo de investigación se constituye de trasversal correlacional, descriptiva y no experimental porque averigua describir relación de dos o más de mí estudio, En la cual el diseño se visualiza la siguiente figura:



DONDE:

M=muestra constituida por los trabajadores de la municipalidad de Caraz-2023.

X=motivación

Y=productividad

Según Hernandez (2014), describe la población como una sola agrupación de asunto conformada en determinadas especificaciones cuando ya este definido se le busca la unidad de muestra y análisis con el fin de precisar los avances de la población que va a ser investigado y cuáles serán sus intenciones para genera los resultados.

La población

La población fue integrada por un conjunto de 133 colaboradores de gerencia de finanza y administración de MP Huaylas distrito de Caraz, 2023, las cuales comprende de la siguiente manera.

| Personal MPH | N° de personal |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Funcionarios | 40 |
| Por locación | 45 |
| Contrato administrativo de servicio | 27 |
| Personales nombrados | 21 |
| Total | 133 |

Fuente: elaboración propia, planilla del mes de febrero 2023 de la Municipalidad provincial de Huaylas, 2023.

De acuerdo Hernandez (2014), nos manifiesta que, las muestras son muy importantes para un parte de la población. Es decir, el subconjunto de componente perteneciente que hace los conceptos de todas las características de una determinada población, por la cual se presenta una el grado de confianza de 95% y 5% de error empleado la siguiente fórmula:

$$\frac{z^2 P \cdot Q \cdot N}{(E^2 (N - 1) + Z^2 P \cdot Q)}$$

n= Tamaño de la muestra

Z=Nivel de confianza (1-5)

N= Población

P= Posibilidad de éxito=50%

Q= posibilidad de error=50%

E= Error muestra (1-10)

n=?

Z=1. N

96 = 133

P=0.5

Q=0.5

E=0.05

Remplazando los valores

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 133}{(0.05^2 (370 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5)} = 99$$

Muestra

La muestra en la presente investigación de trabajo nos arrojó como resultado 99 trabajadores en la gerencia u órganos de MP de distrito de Caraz 2023. Muestreo es probalística Aleatorio estratificado.

Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas de procedimiento para este estudio se utilizaron a través de un instrumento de investigación, empleando escala de Likert nos permitió medir las aptitudes y opiniones del trabajador, según Fernández y Baptista (2014), menciona tácticas para obtener las respuestas de inmediata sobre cualquier pregunta realizadas en una investigación científica. Así que en el presente informe de investigación se manejó la técnica de encuestas porque se investigó la opinión que tienen los colaboradores de MP distrital de Caraz, acerca de motivación y productividad.

Instrumentos

Para poder recoger y registrar los datos obtenidos mediante técnicas, lo que es instrumento del cuestionario, tomando 38 preguntas totales por variable en la cual la primera variable de motivación conforma 22 preguntas y en la segunda variable de la productividad conforma 16 preguntas. En Criterio de validez y confiabilidad se ha realizado la validación de instrumento mediante la intervención de juicio de tres expertos, lo cual se dio su aprobación de dicho instrumento, sea aplicable eficientemente.

Procesamiento y análisis del estudio Se pudo realizar en esta investigación mediante, encuesta, estos datos se van vaciaron en el programa de tabla Excel, se procesó tablas de frecuencias para describir las variables y también presento mediante los gráficos estadísticos y para procesar la prueba de hipótesis se empleó las estadísticas inferenciales haciendo el uso de programa software SPSS la versión 25.

Resultados

Resultado del objetivo general 1

Tabla 1

Determinar la relación entre la motivación y productividad de los colaboradores de MP de Caraz-2023

| | | | Motivación | Productividad |
|-----------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------|
| Rho de Spearman | Motivación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,630** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 99 | 99 |
| | Productividad | Coefficiente de correlación | ,630** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 99 | 99 |

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

Interpretación: El grado de correlación rho de Spearman es 0.630** confirmando el grado de correlación positiva alta con un nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05, la motivación se relaciona significativamente con productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Caraz año 2023.

Resultados de objetivo específico N° 1

Tabla 2

Establecer la relación entre la dimensión de dato intensidad de variable motivación y productividad de los colaboradores de MP de Caraz-2023.

| | | | Productividad | Intensidad |
|-----------------|---------------|-----------------------------|---------------|------------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,521** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 99 | 99 |
| | Intensidad | Coefficiente de correlación | ,521** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 99 | 99 |

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

Interpretación: el grado de correlación rho de Spearman es 0.521** con un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 la

dimensión intensidad se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de Municipalidad provincial de Caraz año 2023.

Resultados de objetivo específico N° 2

Tabla 3

Establecer la relación entre la dimensión de datos dirección con variable motivación y productividad de los colaboradores de MP de Caraz-2023

| | | | productividad | Dirección |
|-----------------|---------------|----------------------------|---------------|-----------|
| Rho de Spearman | productividad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,600** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 99 | 99 |
| | Dirección | Coeficiente de correlación | ,600** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 99 | 99 |

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

Interpretación: el grado de correlación rho Spearman es 0.600 confirmando el grado de correlación positiva alto con un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 la dimensión dirección se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Caraz año 2023.

Resultados de objetivo específico N° 3

Tabla 4

Establecer la relación entre la dimensión de datos persistencia de con variable motivación y productividad de los colaboradores de MP Caraz-2023

| | | | Productividad | Persistencia |
|-----------------|---------------|----------------------------|---------------|--------------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,400** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 99 | 99 |
| | Persistencia | Coeficiente de correlación | ,400** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 99 | 99 |

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

Interpretación: el grado de correlación rho Spearman 0.400** confirmado el grado de correlación positiva moderada con un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$)

rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 la dimensión persistencia se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Caraz año 2023.

Resultados de objetivo específico N.º 4

Tabla 5

Establecer la relación entre la dimensión de datos desempeño laboral de la variable motivación y productividad de los colaboradores de Caraz-2023.

| | | | Productividad | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|---------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,462** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 99 | 99 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,462** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 99 | 99 |

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

Interpretación: el grado de correlación rho Spearman 0.462** confirmado el grado de correlación positivo moderado con un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 la dimensión desempeño laboral se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Caraz año 2023.

Resultados de objetivo específico N° 5

Tabla 6

Establecer la relación entre la dimensión de datos motivación interna de variable motivación y productividad de los colaboradores de MP, Caraz-2023.

| | | | Productividad | Motivación interna |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|---------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,495** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 99 | 99 |
| | Motivación interna | Coefficiente de correlación | ,495** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 99 | 99 |

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

Interpretación: el grado de correlación rho Spearman 0.495** confirmado el grado de correlación positivo moderado con un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 la dimensión motivación interna se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Caraz año 2023.

Resultados de objetivo específico N° 6

Tabla 7

Establecer la relación entre la dimensión de datos motivación externa de la variable motivación y productividad de los colaboradores de MP Caraz-2023

| | | | Productividad | Motivación externa |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|---------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,447** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 99 | 99 |
| | Motivación externa | Coefficiente de correlación | ,447** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 99 | 99 |

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

Interpretación: el grado correlacional rho Spearman es 0.477** confirmado el grado correlación positiva moderada y con un nivel de significancia menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 la dimensión motivación externa se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Caraz año 2023.

Análisis de discusión

Con lo que respecta al objetivo general tabla1, realizada la prueba de hipótesis general, se estadígrafo de Rho Spearman, hallándose una correlación bilateral entre la variable motivación y la variable productividad con índice de 0.630, lo que a permitido inducir con la aseveración que existe el grado de correlación positivamente alto, lo que conlleva afirmar la presencia de una relación directamente proporcional entre la motivación y productividad. En cuanto a la aceptación o rechazo de la hipótesis general, se ha utilizado el estadígrafo Rho de Spearman hallándose el sig. Bilateral menor 0.001 a través de la regla $0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se considera que existe una correlación sustancial alto y existe la relación entre la motivación y productividad. Este hallazgo resulta coincidente con lo hallado por Palacios (2021), en su tesis “La motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de empresa Nobartis de Guayaquil, en el que los datos de estudio a llevado a establecer la existencia de una correlación significativo y positivamente entre la motivación y influencia en la productividad de los trabajadores, en el que el índice fue de 0.705, y la sig., bilateral 0.0000, lo que conlleva a establecer que los ambos estudios confirman la relación que existe entre las variables de motivación y productividad Confirmándose también con Robbins y Judge, (2013) asegura que la motivación tiene etapas que incide la dirección, intensidad, persistencia y el esfuerzo. Esto quiere decir que si los colaboradores cumplen con sus actividades encomendadas presenta mejores resultados podrán alcanzar sus metas tanto para para la organización y como persona de sí misma. Está relacionado con los factores de motivación interno y externo, por lo que los trabajadores realizan sus actividades motivadas y entusiasmada.

Según el objetivo específico 1: Tabla2, realizada la prueba de hipótesis general, se estadígrafo de Rho Spearman, hallándose una correlación bilateral entre dimensión intensidad y variable motivación con índice de 0.551, lo que ha permitido inducir con la aseveración que existe el grado de correlación positivamente moderada, lo que conlleva afirmar la presencia de una relación directamente proporcional entre la dimensión intensidad y motivación y En cuanto a la aceptación o rechazo de la hipótesis general, se ha utilizado el estadígrafo Rho de

Spearman hallándose el sig. Bilateral menor 0.000 a través de la regla $0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se considera que existe una correlación sustancial moderado y existe la relación entre la dimensión intensidad y variable motivación. Este hallazgo resulta coincidente con lo hallado por Crisostomo (2018), en su tesis La motivación y productividad de empresa Satell Perú SAC, en el que los datos de estudio ha llevado a establecer la existencia de una correlación significativo y positivamente entre la motivación e influencia en la productividad de los trabajadores, en el que el índice fue de 0.291, y la sig., bilateral 0.003, lo que conlleva a establecer que los ambos estudios confirman la relación que existe entre las variables de motivación y productividad Confirmándose también con Robbins y Judge (2013) asegura que la motivación tiene etapas que incide la dirección, intensidad, persistencia y el esfuerzo que realizan los trabajadores para poder lograr los objetivo y metas en su centro laboral. de esa manera presentan los mejores resultados a favor de las organizaciones teniendo buena comunicación mutua entre los trabajadores y esta expectativa guarda relación a esta definición.

Con lo que respecta al objetivo específico2: tabla3, realizada la prueba de hipótesis general, se estadígrafo de Rho Spearman, hallándose una correlación bilateral entre dimensión dirección de variable motivación con índice de 0.600, lo que ha permitido inducir con la aseveración que existe el grado de correlación positivamente alto, lo que conlleva afirmar la presencia de una relación directamente proporcional entre la dimensión dirección y motivación y En cuanto a la aceptación o rechazo de la hipótesis general, se ha utilizado el estadígrafo Rho de Spearman hallándose el sig. Bilateral menor 0.000 a través de la regla $0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se considera que existe una correlación sustancial alto y existe la relación entre la dimensión dirección y variable motivación. Este hallazgo resulta coincidente con lo hallado por Ignacio (2020), en su tesis Motivación y productividad laboral de los colaboradores administrativas de USP Chimbote 2020 en el que los datos de estudio ha llevado a establecer la existencia de una correlación significativo y positivamente entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores en el que el índice fue de -0.655, y la sig., bilateral 0.000, lo que conlleva

a establecer que los ambos estudios confirman la relación que existe entre las variables de motivación y productividad laboral Confirmándose también con Chiavenato (2006) afirma que la dirección consiste en realizar las actividades orientado a los trabajadores. de esa manera los trabajadores demuestran resultados favorables, con más aumento de productividad para las organizaciones y a cambio de eso perciben beneficios como reconocimiento y compensaciones, satisfaciendo sus necesidades y perspectivas que guarda relación a esta definición.

objetivo específico3:tabla4, realizada la prueba de hipótesis general, se estadígrafo de Rho Spearman, hallándose una correlación bilateral entre dimensión persistencia y variable motivación con índice de 0.400, lo que ha permitido inducir con la aseveración que existe el grado de correlación positivamente moderada, lo que conlleva afirmar la presencia de una relación directamente proporcional entre la dimensión persistencia y motivación y En cuanto a la aceptación o rechazo de la hipótesis general, se ha utilizado el estadígrafo Rho de Spearman hallándose el sig. Bilateral menor 0.000 a través de la regla $0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se considera que existe una correlación sustancial moderado y existe la relación entre la dimensión persistencia y variable motivación. Este hallazgo resulta coincidente con lo hallado por Camones (2019), en su tesis, Motivación laboral y compromiso organizacional de trabajadores de Empresa Andres Abelino SA- Huaraz, en el que los datos de estudio ha llevado a establecer la existencia de una correlación significativo y positivamente entre la motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores, en el que el índice fue de 0.448, y la sig., bilateral 0.000, lo que conlleva a establecer que los ambos estudios confirman la relación que existe entre las variables de motivación laboral y compromiso organizacional Confirmándose también con Robbins y Judge (2013), la persistencia cabe señalar que tiempo puede durar sus esfuerzos de una persona al asignar sus actividades laborales, por lo que de esta manera se identificara a cada uno de los trabajadores laboren de manera motivada y entusiasmada presentando buenos resultados favorables y a cambio de eso los trabajadores perciben una compensación

y reconocimientos por parte de la municipalidad y de acuerdo a las perspectivas se acerca más a esta definición.

Según el objetivo específico 4: tabla 5, realizada la prueba de hipótesis general, se usó el estadígrafo de Rho Spearman, hallándose una correlación bilateral entre dimensión desempeño y variable motivación con índice de 0.462, lo que ha permitido inducir con la aseveración que existe el grado de correlación positivamente moderada, lo que conlleva afirmar la presencia de una relación directamente proporcional entre la dimensión desempeño y motivación y en cuanto a la aceptación o rechazo de la hipótesis general, se ha utilizado el estadígrafo Rho de Spearman hallándose el sig. Bilateral menor 0.000 a través de la regla $0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se considera que existe una correlación sustancial moderada y existe la relación entre la dimensión desempeño y variable motivación. Este hallazgo resulta coincidente con lo hallado por Peceros (2019), en su investigación motivación laboral y productividad de colaboradores de MP, ahorro y crédito de andas Huaylas” en el que los datos de estudio ha llevado a establecer la existencia una correlación significativo y positivamente entre motivación laboral y productividad de los colaboradores, en el que el índice fue de 0.731, y la sig. bilateral 0.000, lo que conlleva a establecer que los ambos estudios confirman la relación que existe entre las variables de motivación laboral productividad Confirmándose también con Morales y Masis (2014), es cuantificar la productividad de las organizaciones de manera continua sus producciones. de esta manera facilita la evaluación de desempeño laboral es decir que va de la mano con la eficacia dentro de las organizaciones ya que es fundamental para las organizaciones, de esta manera el colaborador que este establecida en un ambiente de comodidad desarrollará de manera entusiasmada en su centro de trabajo obteniendo mejores resultados para la organización y de acuerdo a las perspectivas asemeja directo en esta definición.

Según el objetivo específico 5 tabla 6, realizada la prueba de hipótesis general, se usó el estadígrafo de Rho Spearman, hallándose una correlación bilateral entre dimensión de motivación interna y variable motivación con índice de 0.495, lo que ha permitido inducir con la aseveración que existe el grado de correlación positivamente moderada, lo que conlleva

afirmar la presencia de una relación directamente proporcional entre la dimensión motivación interna y motivación y En cuanto a la aceptación o rechazo de la hipótesis general, se ha utilizado el estadígrafo Rho de Spearman hallándose el sig. Bilateral menor 0.000 a través de la regla $0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se considera que existe una correlación sustancial moderado y existe la relación entre la dimensión motivación interna y variable motivación. Este hallazgo resulta coincidente con lo hallado por Rodriguez y Villaverde (2021) en su tesis motivación y productividad de los colaboradores de financiera Credi escotia, en el que los datos de estudio ha llevado a establecer la existencia una correlación significativo y positivamente entre motivación laboral y productividad de los colaboradores, en el que el índice fue de 0.740, y la sig. bilateral 0.000, lo que conlleva a establecer que los ambos estudios confirman la relación que existe entre las variables de motivación y productividad Confirmándose también con Fischman (2014), afirma la motivacion interna influyen en la productividad de los colaboradores. es decir la motivación interna es un factor fundamnetal para mejorar la productividad concluyendo que guarda una conexion moderado entre las variables de motivación y productividad ademas la motivación interna consiste que el trabajador tenga un clima adecuado en su centro de trabajo y de acuerdo a las perspectivas se asemeja inmediatamente a esta definición.

Al respecto al objetivo específico6 tabla7, realizada la prueba de hipótesis general, se estadígrafo de Rho Spearman, hallándose una correlación bilateral entre dimensión de motivación externa y variable motivación con índice de 0.447, lo que ha permitido inducir con la aseveración que existe el grado de correlación positivamente moderada, lo que conlleva afirmar la presencia de una relación directamente proporcional entre la dimensión motivación externa y motivación y En cuanto a la aceptación o rechazo de la hipótesis general, se ha utilizado el estadígrafo Rho de Spearman hallándose el sig. Bilateral menor 0.000 a través de la regla $0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se considera que existe una correlación sustancial moderado y existe la relación entre la dimensión motivación externa y variable motivación. Este hallazgo resulta coincidente con lo hallado por Vilchez (2018), en su investigacion motivación y

productividad de los colaboradores de la empresa Villmar SAC ,en el que los datos de estudio ha llevado a establecer la existencia una correlación significativo y positivamente entre motivación y productividad de los colaboradores, en el que el índice fue de 0.877, y la sig. bilateral 0.000, lo que conlleva a establecer que los ambos estudios confirman la relación que existe entre las variables de motivación y productividad Confirmándose también con Fischman (2014) afirma que la motivación externa incide en la productividad de los empleados es decir la motivación como factor fundamnetal para mejorar la productividad. ademas la motivación externa se refiere al compesación y reconocimiento por parte de la municipalidad hacia los trabajdores y de acuerdo a las expectativas influyen directamente en esta definición.

Conclusiones

-El grado de correlación rho de Spearman es 0.630** con un alcance bilateral de $0.000 < 0.05$ esto nos indica una correlación positivamente moderado y significativo entre las variables de la motivación y productividad teniendo en cuenta que si hay una motivación alta habrá más productividad de producción en los trabajadores de la Municipalidad, Caraz-2023.

-El grado de correlación rho de Spearman es 0.521** con un alcance bilateral de $0.000 < 0.05$ esto nos una correlación positivo moderada y existe la relación muy significativa entre la dimensión de datos intensidad con la variable productividad es decir a mayor intensidad habrá mayor productividad.

-El grado de correlación rho de Spearman es 0.600** con un alcance bilateral de $0.000 < 0.05$, esto nos indica una correlación positiva moderado y existe la relación de significativo entre la dimensión de datos dirección con la variable motivación y productividad, es decir a mayor dirección habrá mayor orientación hacia la productividad.

-El grado de correlación rho de Spearman es 0.400** con un alcance bilateral de $0.338 < 0.05$ esto nos indica una correlación positiva moderado y existe la relación muy significativa entre la dimensión de datos persistencia con variable productividad, es decir a mayor persistencia habrá mayor productividad.

-El nivel de correlación rho de Spearman es 0.462** con un alcance bilateral de $0.000 < 0.05$ esto nos indica una correlación positiva moderado y existe la relación muy significativa entre la dimensión de datos desempeño laboral con variable productividad, es decir a un desempeño moderado habrá una deficiencia en la productividad.

-El grado de correlación rho de Spearman es 0.495** con un alcance bilateral de $0.000 < 0.05$ esto nos indica una correlación positivo moderado y existe la relación muy significativo entre la dimensión de datos motivación interno con variable productividad es decir a menor motivación interna habrá menor productividad.

-El nivel de correlación rho de Spearman es 0.447** con un alcance bilateral de $0.000 < 0.05$ esto nos indica una correlación positivo moderado y existe la relación muy significativo entre la dimensión de datos motivación externo con variable productividad, es decir más

motivación externa hay mayor productividad por parte de los trabajadores de la municipalidad,
Caraz-2023.

Recomendaciones

-Durante su trayecto de elaboración de sus actividades hagan una mejora respecto a la motivación en grado de productividad se reflejara más incremento de producción poniendo entusiasmo cada uno de los colaboradores para ello sugiero que realicen programas y capacitaciones constantemente para poder orientar a los colaboradores de la MP- Caraz.

-Se sugiere a desarrollar talleres de capacitación estratégica para que os trabajadores puedan intensificar sus capacidades y talento de esto modo propiciarán a presentar mejores resultados y mayor producción en la productividad de los colaboradores de la MP- Caraz.

- Para que pueden realizar sus actividades los colaboradores de MPH, es guiarlos u orientarlos a tener una meta en conjunta, de esto modo se presentarán los mejores resultados y habrá mejor productividad en la municipalidad de Caraz.

-Reforzar con los planes de superación profesional y orientar cada uno de los trabajadores a despejar sus dudas de esa manera obtendrá la calidad total en realización de sus actividades en su centro de trabajo laborales presentado los resultados esperados en su momento oportuno.

-Se le brinde a cada uno del personal un ambiente confort para que realicen sus actividades en su centro de trabajo muy a gusto de esta forma su desempeño laboral se reflejara eficazmente.

- Tener un ambiente confort para que los colaboradores realicen sus actividades en su centro de trabajo muy a gusto a la vez cuente eficazmente con programas de salud con orientaciones ante un riesgo laboral para que se sienta que son protegidos por parte de la municipalidad.

-Establecer el aumento de remuneración para cada personal de trabajo en la municipalidad de Caraz, de esa manera realizaran sus actividades laborales de manera entusiasmado, es decir a mayor motivación habrá mayor productividad.

Agradecimiento

Este trabajo es dedicado primeramente a dios por darme salud sabiduría luego a nuestros queridos padres por darme sus apoyos incondicionales quienes nos apoyan para seguir adelante con nuestros estudios y ser buenos profesionales en el futuro, para la cual doy mis sinceros agradecimientos para todos ellos Gracias.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, k. K. (2022). *Efecto del crecimiento de la producción en la productividad laboral de la industria manufacturera en los años 2016-2019*. Univesridad Central De Ecuador, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27947>
- Arenal, L. (2018). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales MF1001*. tutor formación san millan.
- Becerril, I., & Villa , G. (2018). Incremento de productividad de una planta de troquelado. *CIENCIA ADMINISTRATIVA 2018 NÚMERO ESPECIAL. VOLUMEN 3*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/01/Vol3-2018-Especial.pdf>
- Camones, G. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la Empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz*. Universidad César Vallejo, Huaraz. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38772>
- céspedes, N., & Ramirez, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias* (1ª edición versión e- book:mayo2016 ed.). Perú: Universidad del Pacífico. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1083>
- Chase, R. B. (2009). *Administración de operaciones y producto y cadena de sumi nistro duodécima edición*. Mexico: Ricardo Alejandro del Bosque Alayón.
- Chavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinamica de éxito en las organizaciones segunda edición*. Mexico: Marcela Rocha Martínez. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=Talento%2520humano%25203ra%2520ed.pdf&oq=Talento%2520humano%25203ra%2520ed.pdf&aqs=chrome..69i57.1350j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Chiavenato, I. (2006). *introducción al teoria general de administración Séptima edción*. mexico: Nóe Islas López. Obtenido de <http://www.teria genera de adminitracio.com>
- Chiavenato, I. (2014). *teoria general de la Administración*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Crisostomo, J. (2018). *La motivación y productividad de la empresa satel Perú SAC en los trabajadores en area de cortes y reconexiones de energia electrica en el distrito de magdalena 2018*. Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27466>
- Fischman, D. (2014). *Motivación de 360°*. PERU: Av.Santa cruz N°244 SAN ISIDRO LIMA PERU. Obtenido de https://www.academia.edu/38807002/FISCHMAN_DAVID_Motivacion_360_pdf
- Gonzalez, L. (2 de noviembre de 2020). La motivación y su historia. *Ucp . Rafael Maria*. Obtenido de mendive.urp.edu.cu/index.php
- Hernandez, R. (2014). *Metodologia de investigación sexta edición*. Mexico: Marcela I. Rocha Martínez.
- Ignasio, D. (2020). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro, Chimbote 2019. *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro, Chimbote 2019*. Universidad cesar vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.126952/46952>
- Koontz. (2012). *Administración una respectiva global y empresarial decima cuarta edición*. MEXICO: Marcela Rocha Martínez.
- Koontz, W., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración octavo edición*. Mexico: Marcela Rocha.
- Leandro, A., & Vega, E. (2022). *Mejora de la Motivación y su relación con la Productividad de os trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcará Carhuaz*. Universiada César Vallejo, Marcara, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12692/95770>
- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivacion laboral y si incidencia en la productividad empresarial*. UMC Universidad Miguel de Cervantes, Chile. Obtenido de umcervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/tesis21enero1
- Morales, C., & Masis, A. (agosto de 2014). La medición de la productividad del valor agregado. *Dialnet*, 8(2), 41.
- Morrillo, S. (2019). *Motivación en la productividad de los trabajadores del parque de la leyenda , Lima 2019*. Lima.

- Muriel, P., & Huacho, R. (2018). “*Motivación y productividad de los trabajadores y de la gerencia de rentas de administración tributaria de la municipalidad provincial de tambopata- 2018*”. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado. Obtenido de <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/548>
- Norabuena, R. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Constructora T & S, Huaraz 2018. Motivación y desempeño laboral en la empresa Constructora T & S, Huaraz 2018.* Universidad San Pedro, Huaraz. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10684>
- Palacios, S. (2021). *La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16345>
- Peceros, T. (2019). *motivación laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad de ahorro y crédito Ica agencia de anda Huaylas ,2019.* Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/509> del 2019
- Pineda, K. A. (2019). *Motivación Laboral de la estación Experimental Santa Catalina INIAP del cantón Majia.* Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19664>
- Proaño, J. M. (2022). *Motivación académica en educación virtual en época de Covid 19 en estudiantes de una Unidad educativa quito.* Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27672>
- Ramos, A. (2022). *Motivación laboral y su relación con la productividad.caso textiles Ramos.* Pontifica Universidad Catolica del Ecuador, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle123456789/3954>
- Reyes, J., & Castillo, D. (2019). *satisfacción laboral de las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón cañar. Dialnet, 3(1), Dialnet-SatisfacciónLaboralEnLasMicroempresasProductorasDe-7019210.*

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional decimaquinta edición*. Mexico: Felipe Hernández Carrasco.
- Rodríguez, D., & Madero, S. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir. *Instituto tecnologicoy bestudios superiores de moterey*.
- Rodriguez, J., & Villaverde, S. (2021). Motivación y productividad en trabajadores de la financiera credieScotia, Chimbote,2021. *Motivación y productividad en trabajadores de la financiera credieScotia, Chimbote,2021*. Universidad Cesar Vallejo, chimbote, Perú. Obtenido de <https://hd.handle.net/20.500.12692/85723>
- Rojas, A. (2016). LA MOTIVACIÓN A LOS DOCENTES EN LAS UNIVERSIDADES. *Horizontes Pedagógicos Vol.18*.
- Saavedra, V., & Jara, B. (2022). *Motivación y Desempeño Labaral de trabajadores Administrativos de Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz*. Universidad César Vallejo, Huaraz, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/500.12692/93423>
- Sosa, U. (2018). *Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018*. Escuela post grado de universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27128>
- Stephen, R., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional decimoquinta edición*. Mexico: Guillermo Domínguez Chávez. Obtenido de http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Urriburu, J. R. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha*. Universidad Peruana de Ciencias e informática, Luricocha, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/552>
- Vásquez, L. (2018). *Motivación intrínseca y Productividad laboral*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Vilchez, P. (2018). *Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar S.A.C - CALLAO*. Callao.

Villareal, L. (2022). *Relación de la Satisfacción Laboral en la Productividad*. Universidad Libre, Socorro, Colombia. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10901/23798>

Villasante, K., & Zarate, F. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en época del sars Cov - 2 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022*. Universidad César Vallejo, Tumbes, Perú.
doi:<http://hdl.handle.net/20.500.12692/102860>

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | VARIABLE | OBJETIVOS | HIPOTISIS | METODOLOGIA |
|---|---------------------------------|---|---|--|
| ¿Cuál es relación de la motivación y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas Caraz 2023? | Variable 1: La Motivación | Objetivo general Determinar la relación de la Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023. | H1: Existe relación directa y significativa la Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023. | Tipo y diseño de investigación 1. Tipo No experimental, cuantitativo. 2. Diseño Descriptivo, correlacional y trasversal. Población y muestra 133 trabajadores Muestra 99 trabajadores Técnicas e instrumento de investigación 1. Técnica Encuesta 2. Instrumento cuestionario |
| | Variable 2: La Productividad | Objetivo específico 1. Establecer la relación entre la dimensión de dato intensidad de la variable Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaylas de Caraz-2023. 2. Establecer la relación entre la dimensión de datos dirección de la variable Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaylas de Caraz-2023. 3. Establecer la relación entre la dimensión de datos persistencia de la variable Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaylas de Caraz-2023. 4. Establecer la relación entre la dimensión de datos desempeño laboral de la variable Motivación y Productividad de los | H0 No existe relación directa y significativa entre la Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023. | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaylas de Caraz-2023.</p> <p>5. Establecer la relación entre la dimensión de datos motivación internos de la variable Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaylas de Caraz-2023.</p> <p>6. Establecer la relación entre la dimensión de datos motivación externos de la variable Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaylas de Caraz-2023.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

Anexo2

Matriz de operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | ESCALA |
|------------|---|--|--------------|--------------------------|-------|--------------------------|
| Motivación | "La motivación es como los procesos que inciden en la intensidad, dirección, y persistencia del esfuerzo que realiza los colaboradores para poder lograr los objetivos y metas del centro laboral", por lo cual podríamos decir que están relacionado con los factores de motivación internos y externos. Robbins & Judge, (2013) | La motivación comprende de las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, desempeño laboral y motivación externa e interna. | intensidad | cantidad de esfuerzo | 1 | Escala de Likert Ordinal |
| | | | | | 2 | |
| | | | | resultados | 3 | |
| | | | | | 4 | |
| | | | dirección | calidad de esfuerzo | 5 | |
| | | | | | 6 | |
| | | | | cumplimiento de metas | 7 | |
| | | | | 8 | | |
| | | | persistencia | persistencia de trabajo | 9 | |
| | | | | | 10 | |
| | | | | cumplimiento de objetivo | 11 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|--|----|--|
| | | | | | 12 | |
| | | | desempeño laboral | El desempeño laboral encamina los esfuerzos de los colaboradores | 13 | |
| | | | | | 14 | |
| | | | Motivación interna | puesto de trabajo | 15 | |
| | | | | | 16 | |
| | | | | Logros | 17 | |
| | | | | | 18 | |
| | | | motivación externa | estabilidad laboral | 19 | |
| | | | | | 20 | |
| | | | | sueldos y beneficios | 21 | |
| | | | | | | |
| | | | | | 22 | |

| variable | Definición conceptual | Definición operacional | dimensiones | indicadores | Ítems | ESCALA |
|---------------|---|--|-----------------------------|--|-------|--------------------------|
| Productividad | La productividad es un dato cuantificado de la producción de bienes y servicios entre los medios o capital utilizados en un periodo de tiempo establecido, asimismo, dicen que la productividad está directamente relacionada con la eficacia y la eficiencia y que al ser cumplidas por la empresa respectivamente se generara la efectividad. Por último, mencionan que la productividad tiene un ajustado vínculo con el desempeño del talento humano y como se utiliza factor técnico y material. Reyes, & castillo, etal 2019, págs. (26-31) | La productividad comprende de las dimensiones de que, cuantificada el producto, eficiencia, efectividad, desempeño de talento humano, tipos de factores y capacitación para medir efectivamente la variable de estudio | Es un dato cuantificado | cuantifica la producción | 1 | Escala de Likert Ordinal |
| | | | | 2 | | |
| | | | Eficiencia | la relación de eficiencia | 5 | |
| | | | | 6 | | |
| | | | Efectividad | generar efectividad de la municipalidad | 7 | |
| | | | | 8 | | |
| | | | desempeño de talento humano | Intensidad de fuerza, persistencia perseverancia | 9 | |
| | | | | 10 | | |
| | | | factores | factores técnico y materiales | 11 | |
| | | | | 12 | | |
| | | | Capacitación | incremento en la productividad | 13 | |
| | | | | 14 | | |
| | | | | oportunidad de ingresos | 15 | |
| | | | | 16 | | |

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación de la motivación y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas Caraz 2023. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Motivación y productividad; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| Casi siempre verdad | Usualmente verdad | Ocasionalmente verdad | Usualmente no verdad | Casi nunca verdad |

±

| N.º | ITEMS | CALIFICACION | | | | |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | La Motivación | | | | | |
| | Intensidad | | | | | |
| 1 | ¿El esfuerzo de los trabajadores genera motivación y recompensa pertinente de los jefes en la Municipalidad de Caraz? | | | | | |
| 2 | ¿Ante el cumplimiento de metas se genera esfuerzos mayores generando motivación satisfactoria? | | | | | |
| 3 | ¿Los resultados obtenidos por parte de los trabajadores generan reconocimiento y recompensas en la Municipalidad de Caraz? | | | | | |
| 4 | ¿Los jefes de área participan activamente para obtener buenos resultados motivando a sus trabajadores? | | | | | |
| | Dirección | | | | | |
| 5 | ¿La calidad de esfuerzo de los trabajadores se ven reflejados en reportes confiables en la Municipalidad? | | | | | |
| 6 | ¿El esfuerzo que presentan en la jornada laboral y los resultados es compensado satisfactoriamente hacia los trabajadores? | | | | | |
| 7 | ¿La Municipalidad de Caraz les otorga beneficios hacia los trabajadores y eso les incentiva a lograr sus metas y que se sienten motivados? | | | | | |
| 8 | ¿Los jefes del área monitorean el cumplimiento de las metas logradas según la fecha programada? | | | | | |
| | Persistencia | | | | | |
| 9 | ¿Los trabajadores ante el incremento de actividades o una amplia jornada laboral al final justifican sus compensaciones? | | | | | |
| 10 | ¿Los trabajadores cuando trabajan más tiempo del establecido son reconocidos por la Municipalidad de Caraz? | | | | | |
| 11 | ¿Cuándo usted cumple los objetivos requeridos de la Municipalidad te brinda reconocimiento satisfactoriamente? | | | | | |
| 12 | ¿Usted se siente amenazado de ser despedido si no logra los objetivos específicos de la Municipalidad? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | Desempeño laboral | | | | | |
| 13 | ¿El desempeño laboral encamina los esfuerzos de los colaboradores en Municipalidad? | | | | | |
| 14 | ¿El ambiente laboral ofrece una comodidad inigualable hacia los trabajadores? | | | | | |
| | Motivación interna | | | | | |
| 15 | ¿En general consigo los objetivos que me propongo en mi puesto de trabajo? | | | | | |
| 16 | ¿Si se presenta problemas en la municipalidad usted contribuiría en toma dicciones? | | | | | |
| 17 | ¿Realiza usted sus actividades laborales correctamente en su puesto de trabajo alcanzado los logros? | | | | | |
| 18 | ¿La Municipalidad cuenta con líderes capaces de enfrentar los retos y lograr resultados favorables? | | | | | |
| | Motivación externa | | | | | |
| 19 | ¿Te preocupa tu estabilidad laboral en la Municipalidad? | | | | | |
| 20 | ¿Tu estabilidad laboral depende del cumplimiento de tus funciones encomendados dentro de la Municipalidad? | | | | | |
| 21 | ¿Estas conformes con los sueldos y beneficios que percibes? | | | | | |
| 22 | ¿Los sueldos y beneficios que se les brinda son esenciales para motivar al personal de la municipalidad? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | Productividad | | | | | |
| | Es un dato cuantificado | | | | | |
| 23 | ¿Es cuantificado constantemente la producción? | | | | | |
| 24 | ¿La productividad en la institución es parte del desarrollo de la misma? | | | | | |
| 25 | ¿En la Municipalidad cuantifica constantemente los bienes y servicios? | | | | | |
| 26 | ¿Habría consecuencias si no cuantifican los bienes servicio en la municipalidad? | | | | | |
| | Eficiencia | | | | | |
| 27 | ¿La eficiencia en los trabajadores de la municipalidad es óptimo en su trabajo laboral? | | | | | |
| 28 | ¿Hay una buena eficiencia por parte de los trabajadores en la Municipalidad? | | | | | |
| | Efectividad | | | | | |
| 29 | ¿Has tenido alguna dificultad al generar una buena efectividad de la producción de la municipalidad? | | | | | |
| 30 | ¿Se mide la efectividad en los cumplimientos de meta y logros de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Caraz? | | | | | |
| | Desempeño de talento humano | | | | | |
| 31 | ¿Tu jefe inmediato reconoce tu desempeño, talento y persistente que eres en el trabajo? | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|
| 32 | ¿Si los trabajadores proponen a realizar sus actividades con mucho, esmero y perseverancia se obtendrá buenos resultados en la Municipalidad? | | | | | |
| Factores | | | | | | |
| 33 | ¿Los factores técnicos y materiales son importantes para obtener buenos resultados de la productividad en la municipalidad? | | | | | |
| 34 | ¿En la municipalidad utilizan materiales de mejor calidad? | | | | | |
| Capacitación | | | | | | |
| 35 | ¿Piensa que usted este acuerdo en brindar estrategias que de un buen resultado en incremento de la producción? | | | | | |
| 36 | ¿Según tú te parecería bien que realicen capacitaciones una vez a la semana en la Municipalidad? | | | | | |
| 37 | ¿Existen algún programa que realizan las capacitaciones orientado a los trabajadores en la Municipalidad? | | | | | |
| 38 | ¿Les parece bien el ingreso que se les brinda la Municipalidad de Caraz? | | | | | |

Anexo 4 Validación de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA AVILA ALACLDE

Fecha: 11/03/23 Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y Productividad**

Autor del instrumento: Cano Vilcarino Vichael

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“La Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | | 19 |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | | 19 |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | | 19 |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | | 19 |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | | 19 |
| Sumatoria parcial | | | | | 36 | 152 |
| Sumatoria Total | | 188 | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.9 | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coefficiente de Validez

$$\boxed{188} = \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+

Mg. Yesenia Margot Avila | alcalde
Maestro en administración de negocios MBA
DNL32974960

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 09/03/2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y Productividad**

Autor del instrumento: Cano Vilcarino Michael

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“La Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 18 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 18 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | 18 | |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 18 | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 180 | |
| Sumatoria Total | | 180 | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.9 | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+

Valdiviezo Pérez Karina T.
Magister
02874217

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Juan Roosevelt González Lucero

Fecha: 15/03/2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y Productividad**

Autor del instrumento: Cano Vilcarino Michael

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“La Motivación y Productividad de los trabajadores de la
Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 17 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 18 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | | 19 |
| Sumatoria parcial | | | | | 124 | 57 |
| Sumatoria Total | | 181 | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.9 | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$\boxed{181} = \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Anexo 5 Confiabilidad de instrumentos de investigación

Tabla1 confiabilidad de instrumento de motivación

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,923 | 22 |

Tabla2 Estadísticas del total del elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|-----|--------|------------------|----|
| P1 | 3,4444 | ,93919 | 99 |
| P2 | 3,5556 | 1,21405 | 99 |
| P3 | 3,5455 | ,95054 | 99 |
| P4 | 3,8081 | ,94412 | 99 |
| P5 | 3,6465 | 1,04308 | 99 |
| P6 | 3,6162 | 1,14024 | 99 |
| P7 | 3,3939 | 1,03823 | 99 |
| P8 | 3,3939 | 1,05770 | 99 |
| P9 | 3,6263 | ,84014 | 99 |
| P10 | 3,5354 | 1,10021 | 99 |
| P11 | 3,6162 | 1,08522 | 99 |
| P12 | 3,5051 | ,96229 | 99 |
| P13 | 3,3838 | 1,08522 | 99 |
| P14 | 3,5152 | 1,02383 | 99 |
| P15 | 3,3030 | 1,04447 | 99 |
| P16 | 3,4444 | 1,03236 | 99 |
| P17 | 3,9495 | 1,04368 | 99 |
| P18 | 3,4747 | ,87299 | 99 |
| P19 | 3,6364 | 1,24092 | 99 |
| P20 | 3,2727 | 1,11409 | 99 |
| P21 | 3,1010 | 1,15613 | 99 |
| P22 | 3,3030 | 1,05419 | 99 |

Tabla3 confiabilidad de instrumento de productividad

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,766 | 16 |

Tabla 4 Estadísticas del total del elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|-----|--------|------------------|----|
| P1 | 3,3838 | 1,07577 | 99 |
| P2 | 3,6162 | 1,09458 | 99 |
| P3 | 3,5556 | 1,09937 | 99 |
| P4 | 3,4444 | ,93919 | 99 |
| P5 | 3,6162 | 1,08522 | 99 |
| P6 | 1,7677 | ,98797 | 99 |
| P7 | 1,8687 | 1,05605 | 99 |
| P8 | 1,9596 | 1,02936 | 99 |
| P9 | 1,8687 | ,94379 | 99 |
| P10 | 3,2929 | 1,15399 | 99 |
| P11 | 3,2727 | 1,15014 | 99 |
| P12 | 3,3838 | ,99701 | 99 |
| P13 | 3,4444 | ,88320 | 99 |
| P14 | 3,4545 | 1,06208 | 99 |
| P15 | 3,4040 | ,96805 | 99 |
| P16 | 3,8182 | ,99349 | 99 |

La Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023

por Cano Vilcarino Michael Adán

Fecha de entrega: 09-abr-2023 10:53a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2059595895

Nombre del archivo: informe_final_de_tesis_2023_VICHAEL_USP_2.docx (2.17M)

Total de palabras: 11738

Total de caracteres: 67901



La Motivación y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad, Provincial de Huaylas Caraz, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | | |
|---|--|------------------------|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe | Fuente de Internet | 6% |
| 2 | hdl.handle.net | Fuente de Internet | 5% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo | Trabajo del estudiante | 3% |
| 4 | repositorio.usanpedro.edu.pe | Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.unajma.edu.pe | Fuente de Internet | 1% |
| 6 | 1library.co | Fuente de Internet | <1% |
| 7 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas | Trabajo del estudiante | <1% |
| 8 | repositorio.unamad.edu.pe | Fuente de Internet | <1% |



| | | |
|----|--|------|
| 9 | repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante | <1 % |
| 11 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante | <1 % |
| 13 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 17 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet | <1 % |



| | | |
|----|--|------|
| 20 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | Submitted to Universidad de Chiclayo Trabajo del estudiante | <1 % |
| 23 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 27 | Claudia Villela. "Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI", Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI, 2020 Publicación | <1 % |
| 28 | cia.uagraria.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | investigacionholistica.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |



| | | |
|----|--|------|
| 31 | repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 32 | repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | moam.info Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | archive.org Fuente de Internet | <1 % |



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo