

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Elaborado por:

MIGUEL ANTONY HERRERA CARBAJAL

TINGO MARÍA - PERÚ

2024



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
 N ° 010/2025-EPA-FCEA-UNAS**

En la ciudad universitaria, a los 25 días del mes de abril de 2025, siendo las 11:15 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.329/2024-D-FCEA, de fecha 30 de julio de 2024, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**, presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **MIGUEL ANTONY HERRERA CARBAJAL**.


Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

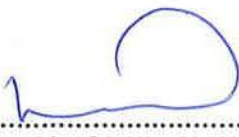
APROBADO POR : UNANIMIDAD


CALIFICATIVO : MUY BUENO


Siendo las 12:15 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.


Tingo María, 25 de abril de 2025


 Mag. ANTON BANTOS SIMEON NEZ
 Presidente


 Lic. Adm. LEONOR HUAMAN CAMACHO
 Miembro


 Dr. JHONIER MELE NDEZ ORDOÑEZ
 Miembro


 Dr. MIGUEL ANGU CARD ENAS
 Asesor


 Dr. JUANFREDO TUESTA PANDURO
 Co asesor

Nota:

- (Excelente = 19-20)
- (Muy Bueno = 16, 17, y 18)
- (Bueno = 13, 14, y 15)
- (Regular = 11, 12,)
- (Malo = 0, a 10)



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 133 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA	MIGUEL ANTONY HERRERA CARBAJAL	25 % Veinticinco

Tingo María, 14 de mayo de 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

Tingo María

1. VICERRECTORADO DE INVESTIGACION DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

“Promoviendo la Calidad de la Investigación”

REGISTRO DE PROYECTO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional	: Escuela Profesional de Administración
Título de Tesis	: <i>La motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.</i>
Objetivo General	: Determinar el nivel de relación entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Autor de la Tesis	: Miguel Antony Herrera Carbajal
DNI	: 74162848
Correo Electrónico	: herreramiguelantony@gmail.com
Asesores de Tesis	: 1. Dr. Miguel Angulo Cárdenas : 2. Dr. Juan Alfredo Tuesta Panduro
Área de Investigación	: Área de Talento Humano
Grupo de Investigación	: Gestión Integral de Organizaciones
Línea de Investigación	: Desarrollo de instituciones públicas y sociales
Lugar de Ejecución	: Provincia de Leoncio Prado – Tingo María
Fecha de inicio	: 01/02/2023
Fecha de termino	: 30/08/2024
Presupuesto	: S/. 5511.50
Financiamiento	: Propio (x) FEDU () Externo ()

Bachiller. Miguel Antony Herrera
Carbajal
Tesisista

Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Asesor

Dr. Juan Alfredo Tuesta Panduro
Co-asesor

DEDICATORIA

A mis padres, por haberme concedido la vida, por estar siempre acompañándome en cada paso de mi vida personal y profesional, por siempre sostenerme en los momentos más difíciles y por brindarme sus sabios consejos y ese amor incondicional que para mí es irremplazable.

A mis hermanos, que han sido esa pieza fundamental para completar mi felicidad, por sus sabios consejos y palabras de aliento que no me dejaron caer fácilmente ante cualquier adversidad que se me cruzó en la vida.

A mi abuelo que está en el cielo, que desde allá arriba siempre está conmigo y acompañándome en cada paso que doy, sé que estas muy feliz por mí y del gran profesional que me he convertido.

AGRADECIMIENTO

- En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la vida, por estar siempre conmigo en los caminos de la verdad y la justicia, por darme la sabiduría necesaria y la fuerza espiritual para poder lograr mis anhelos y metas.
- Así mismo, doy gracias a mis padres, por inculcarme desde pequeño con buenos valores y así poder concluir con uno de mis metas tan anheladas que es terminar la carrera profesional.
- Un agradecimiento especial a mi Universidad Nacional Agraria de la Selva por abrirme las puertas de su maravillosa casa de estudio y poder convertirme en el profesional que tanto me apasiona.
- A mis asesores el Dr. Miguel Angulo Cárdenas y el Dr. Juan Alfredo Tuesta Panduro por guiarme en cada paso de este proyecto y brindarme sus sabias enseñanzas para poder cumplir una de mis grandes metas.
- Por último, doy las gracias a todos ustedes que están leyendo esta tesis, y por permitir que mis conocimientos e investigaciones infiera mucho en cada uno de su desarrollo mental.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: 1 MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes.	1
1.1.1. Antecedentes internacionales.....	1
1.1.2. Antecedentes nacionales.....	2
1.1.3. Antecedentes a nivel local.....	5
1.2. Bases teóricas.....	6
1.2.1. La motivación.....	6
1.2.1.1. Importancia de la motivación laboral.....	7
1.2.1.2. La motivación en el entorno laboral.....	8
1.2.1.3. Tipos de motivación laboral.....	9
1.2.1.4. Dimensiones de la motivación laboral.....	9
1.2.2. La productividad laboral.....	12
1.2.2.1. Medición de la productividad laboral.....	13
1.2.2.2. Importancia de la productividad.....	13
1.2.2.3. Dimensiones de la productividad laboral.....	14
1.3. Definición de términos básicos.....	15
CAPÍTULO II: 2 HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	18
2.1. Hipótesis general.....	18
2.2. Hipótesis específicas.....	18
2.3. Matriz de consistencia.....	19
2.4. Operacionalización de variables.....	20
CAPÍTULO III:.....	21
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
3.1. Tipo de investigación.....	21
3.2. Diseño de la investigación.....	22
3.3. Población y muestra.....	23
3.3.1. Población.....	23
3.3.2. Muestra.....	24
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	25
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	26
3.5.1. Estadística descriptiva.....	26

3.5.2.	Estadística inferencial.....	26
3.5.3.	Confiabilidad.....	26
3.5.4.	Validez del instrumento.....	27
3.5.5.	Aplicación del instrumento.....	28
CAPÍTULO IV:		29
RESULTADOS.....		29
4.1.	CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA.....	29
4.2.	MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA (UNAS).....	31
4.2.1.	Niveles de valoración de la Motivación.....	31
4.2.2.	Análisis de las dimensiones de la Motivación.....	31
4.2.3.	Análisis de los indicadores de la Motivación.....	36
4.3.	PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAS.....	40
4.3.1.	Niveles de valoración de la Productividad Laboral.....	40
4.3.2.	Análisis de las dimensiones de la productividad laboral.....	41
4.3.3.	Análisis de los indicadores de la productividad laboral.....	44
4.4.	RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	47
4.4.1.	Prueba de hipótesis general.....	47
4.4.2.	Prueba de hipótesis específicas.....	49
4.4.2.1.	Hipótesis específica 1:.....	49
4.4.2.2.	Hipótesis específica 2:.....	50
4.4.2.3.	Hipótesis específica 3:.....	51
4.4.2.4.	Hipótesis específica 4:.....	52
4.4.2.5.	Hipótesis específica 5:.....	53
CAPÍTULO V:.....		54
DISCUSIÓN.....		54
CONCLUSIONES.....		58
RECOMENDACIONES.....		60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de “La Motivación”	11
Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la Productividad Laboral.....	15
Tabla 3. Matriz de consistencia interna del plan de investigación: La motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.	19
Tabla 4. Estructura de las dos variables de investigación.....	20
Tabla 5. Población de los trabajadores administrativos de la UNAS.	23
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento.	27
Tabla 7. Validación del instrumento por 3 juicios de expertos.	27
Tabla 8. Datos demográficos de la muestra.	30
Tabla 9. Análisis de los indicadores de la variable: Motivación.	37
Tabla 10. Análisis de los indicadores de la variable: Productividad Laboral.....	45
Tabla 11. Valores del coeficiente Rho de Spearman	47
Tabla 12. Correlación entre ambas variables de investigación.....	48
Tabla 13. Correlación entre la dimensión necesidades de estima y la productividad laboral.....	49
Tabla 14. Correlación entre la dimensión necesidades de seguridad y la productividad laboral.....	50
Tabla 15. Correlación entre la dimensión necesidades sociales y la productividad laboral.....	51
Tabla 16. Correlación entre la dimensión factores higiénicos y la productividad laboral.....	52
Tabla 17. Correlación entre la dimensión factores motivacionales y la productividad laboral.....	53
Tabla 18. <i>Ficha técnica del primer cuestionario.</i>	71
Tabla 19. <i>Ficha técnica para el segundo cuestionario.</i>	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fases del ciclo motivacional para satisfacer una necesidad.	8
Figura 2. Pirámide las necesidades humanas de Maslow.	10
Figura 3. <i>Evolución de la Productividad laboral.</i>	12
Figura 4. Diseño de la investigación.....	22
Figura 5. Análisis de la variable asociada por niveles.	31
Figura 6. Análisis de la dimensión necesidades de estima por niveles.....	32
Figura 7. <i>Análisis de la dimensión necesidades de seguridad por niveles.</i>	33
Figura 8. <i>Análisis de la dimensión necesidades sociales por niveles.</i>	34
Figura 9. <i>Análisis de la dimensión factores higiénicos por niveles.</i>	35
Figura 10. <i>Análisis de la dimensión factores motivacionales por niveles.</i>	35
Figura 11. <i>Análisis de la variable de supervisión por niveles.</i>	40
Figura 12. <i>Análisis de la dimensión eficiencia por niveles.</i>	41
Figura 13. <i>Análisis de la dimensión eficacia por niveles.</i>	42
Figura 14. Análisis de la dimensión cultura organizacional por niveles.	43
Figura 15. Análisis de la dimensión desempeño laboral por niveles.	43

RESUMEN

El objetivo fundamental de la investigación fue determinar el nivel de relación entre la motivación (Variable asociada) y la productividad laboral (Variable de supervisión) en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. La metodología en este estudio se empleó el tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental – transversal, para la recolección de datos se ejecutó mediante una encuesta con una cantidad de 36 preguntas con 5 opciones de respuesta en base a la escala de Likert, la muestra tomada del total de la población fue de (N = 76) colaboradores administrativos que laboran en mencionada universidad, los datos adquiridos fueron procesados y analizados mediante estadísticas descriptivas e inferencial utilizando el programa IMS SPSS V25, con el coeficiente de correlación (Rho Spearman) para contrastar las hipótesis planteadas.

Los resultados obtenidos en la hipótesis general estadísticamente muestran una significancia bilateral de ($P - valor = 0.000$), de la misma manera en todos los análisis planteados de las hipótesis. Con los resultados obtenidos se pudo determinar que existe una relación significativa entre ambas variables, con una correlación positiva moderada ($r_s = 0.642$), del mismo modo se analizaron las hipótesis específicas entre la productividad laboral con las siguientes dimensiones: necesidades de estima ($r_s = 0.458$), necesidades de seguridad ($r_s = 0.483$), necesidades sociales ($r_s = 0.596$), factores higiénicos (0.535) y los factores motivacionales (0.606), lo cual se concluyó que si existe una relación significativa con un grado de correlación positiva moderada.

Palabras clave: Motivación, productividad laboral, necesidades de estima, necesidades de seguridad, necesidades sociales, factores higiénicos y motivacionales.

Abstract

The fundamental objective of the research was to determine the level of the relationship between the motivation (supervised variable) and the workplace productivity (associated variable) among the administrative employees at the Universidad Nacional Agraria de la Selva. The methodology that was used for this study was the applied type of research at a descriptive, correlational level with a non-experimental, cross-sectional design. In order to collect the data, a survey with a quantity of thirty six questions with five response options on a Likert type scale was used; the sample that was taken from the whole population was N=76 administrative collaborators who work at the university in mention. The data that was acquired was processed and analyzed using descriptive and inferential statistics using the IMS SPSS V25 program, with the correlation coefficient (Spearman's Rho) in order to contrast the proposed hypotheses.

The results that were obtained for the general hypothesis showed a statistically bilateral significance with a $P - value = 0.000$, in the same fashion, for all of the proposed analyses of the hypotheses. With the results that were obtained it could be determined that a significant relationship existed between both variables, with a moderately positive correlation ($r_s = 0.642$). In the same manner, the specific hypotheses were analyzed, between the workplace productivity and the following dimensions: need for esteem ($r_s = 0.458$), security needs ($r_s = 0.483$), social needs ($r_s = 0.596$), hygiene factors (0.535), and the motivation factors (0.606); from which, it was concluded that a significant relationship existed with a moderately positive degree of correlation.

Keywords: motivation, workplace productivity, need for esteem, security needs, social needs, hygiene and motivation factors

INTRODUCCIÓN

En estos últimos años a nivel mundial, algunas instituciones padecen de desarrollo organizacional provocado por factores como la poca práctica motivacional, reconocimientos escasos e insatisfacción laboral, estos problemas conllevan a una institución no tan rentable generando poca productividad y rentabilidad; por eso es importante motivar al personal para que así logren alcanzar las metas y objetivos trazados por la entidad. (Cruz et al., 2021).

En América Latina, la productividad laboral es un aspecto serio, que garantiza un buen financiamiento en un determinado espacio, con la ayuda de programas sociales a través de las pensiones; todo esto a su vez es lo que finalmente determina la riqueza de un país. Por lo general, el valor que determina la productividad en cualquier sector ya sea público y privado es muy importante, cualquier organización necesita potenciarlo para que el financiamiento y la rentabilidad no se vea afectada y pueda sostenerse en un punto de equilibrio, y junto a la motivación de cada trabajador ambos determinarían roles muy importantes. (Salazar, 2023).

Se dice que, a escala global, las naciones buscan métodos y procedimientos más eficientes en la captación de recursos humanos para desempeñar roles acorde a su perfil en entidades públicas y privadas. La ley N° 3005, sobre el servicio civil (LSC), busca instaurar un sistema único y exclusivo para los trabajadores que brindan sus servicios en instituciones del estado. De esa manera, lograr niveles de eficacia y eficiencia, con alta calidad a través de un servicio excelente; comprendiendo que los colaboradores son el elemento relevante de las instituciones públicas y responsables del diseño y la puesta en marcha de las políticas públicas. (Posturas, 2022).

En Colombia, también presentan estos problemas de poca motivación a los trabajadores públicos, la situación actual de ese país es que los colaboradores de dicho

sector están más enfocados en los factores extrínsecos de la motivación humana que en los factores intrínsecos. El salario, es el principal factor motivador para ellos; ya que en su mayoría piensan que eso es el que más incentiva a generar mayor desempeño y buena productividad laboral. Sin embargo, la cruda realidad en ese país es que el salario en las entidades públicas es muy bajo a comparación de una organización privada, proporcionando esto a los colaboradores un aspecto muy desmotivante. (Álvarez y Sánchez, 2022).

Actualmente el Perú, requiere directrices para una gestión eficaz de sus trabajadores públicos en la administración y claridad en las responsabilidades que tiene el estado. Sin embargo, esta reforma debe estar respaldada por algo que les incentive a incorporarse a este sistema, comprendiendo que esta reforma evalúa principalmente la administración por resultados. (Posturas. 2022).

Según la Organización Internacional del Trabajo, la productividad en nuestro país es muy baja con US\$ 12.3 ocupando el puesto 113 de 185 países; el aumento de la productividad laboral debería ser un objetivo nacional en todos los sectores de la economía, porque si no hay productividad laboral la pobreza aumenta y las inversiones bajan, por ende, nuestro país se verá afectado en su desarrollo y los trabajadores peruanos no podrán ver el aumento de sus salarios e ingresos para su familia. (Toyama, 2023).

Por otro lado, en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, se encontraron crecientes problemas que existe día a día en relación al comportamiento de los trabajadores; debido a que no les proporcionan incentivos por parte de la entidad, lo que ocasiona gran apatía, no hay iniciativa, poco control, incremento de la ineficiencia, promoviendo así que se desate un caos administrativo. En pocas palabras la administración pública se encuentra rodeado de trabajadores desmotivados, afectando así el desarrollo de sus actividades. (Rodríguez, 2021).

Así mismo, se encontraron algunas causas que genera la ausencia de motivación laboral estos son: espacio laboral no adecuado, mala estructura de acreditación, escasa capacitación al personal, pocas posibilidades de oportunidades, no tienen reconocimientos, ni bonos e incentivos o recompensas adicionales; todo esto conlleva a que el colaborador se sienta desmotivado. (Nolazco et al., 2021).

Lo mismo pasa con el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chimbote, ya que existe una gran desmotivación por parte de su personal administrativo; esto se debe a la largas jornadas de trabajo y la rutina misma, generando así un pésimo clima organizacional. A su vez, presentan una mala comunicación con sus superiores y el poco reconocimiento que le brindan hace que su rendimiento en las actividades que realizan no sea tan bueno. Los colaboradores están cansados de trabajar muchos años en un solo puesto, no reciben esa confianza por parte de la alta dirección de ascenderles, eso les hace pensar que su desarrollo profesional está estancado y se sientan pocos valorados. Otro factor es el ambiente precario en la entidad, no hay renovación, escasez de equipos de oficina y eso también hace que los trabajadores sientan ese desgaste y desanimo. Ante estas realidades no solo se ve en las municipalidades, sino también en muchas otras entidades como en nuestras universidades; afectando el rendimiento del trabajador administrativo y por ende la productividad, provocando que se dé retrasos en los procesos, mala atención, actividades no culminadas, quejas, poca disposición en la resolución de conflictos, y todo esto conlleva a que no se cumplan con los objetivos y metas trazadas por la entidad. (Romero y Vega, 2023).

Esta investigación se realizó porque pretende dar solución a una problemática que se da frecuentemente en las instituciones públicas del país, como lo es la poca motivación que se da al colaborador que sin duda podría elevar la productividad laboral. Los hallazgos de esta investigación, permitió analizar la realidad en la que se encuentran los

trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. A lo largo de este estudio se examinaron las distintas dimensiones de la motivación y se determinó el impacto que ocasiona con la productividad laboral. Además, se buscó mejoras y se brindó algunas recomendaciones prácticas para gestionar mayor motivación hacia el personal y mejorar las conductas y el rendimiento para una eficiente productividad laboral. Con ello se pretende llegar a un crecimiento sostenible y al bienestar individual y colectivo.

En el presente estudio de investigación para el respectivo análisis se consideraron estas variables, motivación laboral (V.A) compuesta por sus dimensiones (necesidades de estima, necesidades de seguridad, necesidades sociales, factores higiénicos y factores motivacionales); Productividad laboral (V.S) con sus dimensiones (Eficiencia, eficacia, cultura organizacional y desempeño laboral). El problema general de la siguiente investigación responde a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?}

Así mismo se estableció el objetivo general:

- ✓ Determinar el nivel de relación entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Como objetivos específicos se planteó los siguientes:

- ✓ Determinar el nivel de relación entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- ✓ Determinar el nivel de relación entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

- ✓ Demostrar el nivel de relación entre las necesidades sociales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- ✓ Determinar el nivel de relación entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- ✓ Analizar el nivel de relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los ($N = 76$) trabajadores administrativos de la UNAS, se demostró una relación significativa entre las variables motivación y productividad laboral, determinando una correlación positiva moderada de ($Rho = 0.642$); con una significancia bilateral de ($P - valor = 0.000$), estos resultados nos ayudarán a analizar la situación en la que se encuentra el personal de mencionada universidad para incentivar a mejorar la motivación hacia ellos y brindarles mayor oportunidades para que sus debilidades se conviertan en fortalezas y seguir contribuyendo a la entidad en equipo, cumpliendo con todas sus funciones y así generar mayor productividad y desarrollar un bienestar común.

CAPÍTULO I:

MARCO TEÓRICO.

1.1. Antecedentes.

1.1.1. Antecedentes internacionales.

Argüello (2021), desarrolló su investigación en Argentina, y su objetivo fue evaluar el nivel de relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Río Tercero. El estudio fue cuantitativo – descriptivo, con una muestra de 53 trabajadores y utilizó una encuesta anónima online. Argüello determinó que el 70% de los trabajadores se sintieron bienvenidos, es decir, que la integración al grupo de trabajo es el adecuado, el 96% tienen muy claras sus funciones y responsabilidades, eso significa que sus jefes vienen brindando perfectamente los roles de dicha organización. Por último, más del 70% sienten que las condiciones de su espacio de trabajo es el adecuado, lo cual le permite desempeñarse correctamente y un 65% expresaron que sí cuentan con los materiales y recursos necesarios. En conclusión, el autor determinó que la motivación es una herramienta fundamental para la productividad laboral, porque de esta manera los trabajadores realizan sus funciones agradablemente y así generan un buen rendimiento; por ello, hace que exista un nivel de relación entre ambas variables.

Balladares (2023), la investigación se realizó en Ecuador, con el objetivo de establecer una correlación entre la motivación laboral y la productividad como factores determinantes para el fortalecimiento institucional de las empresas pesqueras. Se ejecutó mediante el método cuantitativo de diseño transversal y correlacional, con 197 trabajadores como muestra, se utilizó el instrumento de

cuestionario a través de una encuesta. Como resultado se obtuvo una correlación fuerte con una coeficiencia de ($Rho = 0.866$); en conclusión, se determinó que, si una variable se mueve, la otra también producirá un resultado similar o igual; es decir, si mayor motivación laboral se les brinda a los trabajadores, mayor será la productividad para las empresas.

Palacios (2021), este trabajo de investigación titulada la motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Norvartis en Guayaquil, Ecuador. Su objetivo fue analizar la motivación de dichos colaboradores y la influencia en su productividad para hacer propuestas de mejoras; metodológicamente fue de enfoque cuantitativo de tipo no experimental y transversal. Como muestra fueron 59 trabajadores y se empleó la técnica de la encuesta. Se obtuvo un coeficiente de correlación de ($Rho = 0.705$) y con una significancia de (0.000), comprobando que la motivación laboral influye positiva y directamente con la productividad de los colaboradores en dicha empresa investigada. Llegando a la conclusión que la motivación hacia los trabajadores es indispensable para cualquier empresa ya que incrementa los niveles de productividad en cualquier organización.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Fernández (2023), Esta investigación se realizó en Amazonas, denominado Productividad y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe por parte de ambas variables. Metodológicamente el estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental, el tamaño de la muestra fue 47 trabajadores, así mismo se empleó una encuesta para la recaudación de datos, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad. Por último, concluyó su investigación

demostrando que sí existe una correlación positiva entre ambas variables estudiadas con una confiabilidad de ($Rho = 0.993$) y una significancia de (0.000).

Echevarría et al., (2022), el objetivo fue determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral, de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Hernández de Pampas Tayacaja – 2022. Metodológicamente fue un estudio de tipo aplicada, no experimental - transversal, establecida por 50 trabajadores como muestra, los resultados se obtuvieron gracias a una encuesta con la significancia de Rho Pearson. Finalmente concluyó demostrando que sí existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio, por que dicha correlación fue ($Rho = 0.478$), con valor de significancia (0.000), determinando que, si la motivación es más grande, también aumenta la productividad significativamente de dicha municipalidad.

Salas (2022), desarrolló su investigación en Ica denominada la motivación laboral y la productividad laboral entre el personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de dicha universidad. El método fue tipo básico cuantitativo, de diseño no experimental - transversal, tomando como muestra a 266 colaboradores. Se utilizó la técnica de observación, encuesta y un análisis documental, mediante Chi-cuadrado el valor obtenido (1401.28) fue mayor que el valor crítico (46.1942), de esta manera se rechazó la hipótesis nula y se afirma la alterna. Concluyendo que si hay una relación directa significativa entre ambas variables.

Ignacio (2020), cuyo estudio se realizó en Chimbote, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro. Fue de método

cuantitativo con un diseño relacional transversal no experimental y como muestra tuvo a 176 colaboradores, a los que se les evaluó mediante encuestas, entrevistas y a través de la guía de observación. Finalmente concluyó que existe una relación positiva moderada significativa arrojando un ($Rho = 0.655$) con un grado de significancia (0.000).

Piscoya y Urpeque (2021), en su investigación que realizaron en la empresa Hiperbodega Precio Uno en la provincia de Ferreñafe, departamento de Lambayeque - 2021, el objetivo fue incrementar y fortalecer la motivación de dichos colaboradores de la empresa en mención para aumentar su productividad. El método fue cuantitativo, descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental – transversal, se contó para muestra con la participación de 47 colaboradores y se utilizó una encuesta para recolectar los datos. Mediante Rho de Spearman obtuvieron el siguiente resultado: ambas variables se encontraban en un alto nivel significativo con un (80.85%) la motivación laboral y con (82.98%) la productividad. Finalmente pudieron concluir que existe una relación altamente significativa en ambas variables con una ($r = 0.820$) y una ($sig. = 0.000 < 0.05$).

Abanto y Vásquez (2021), La investigación se realizó en Cajamarca, cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de Salesland Internacional S.A. el método que se empleó ha sido de tipo aplicada correlacional, con un diseño no experimental, contaron con 22 trabajadores de muestra y emplearon una encuesta para la recolección de datos con una escala tipo Likert. A través del coeficiente de Alpha de Cronbach obtuvo un alto nivel de relación con un (0.873) para la variable motivación y un (0.878) para la productividad laboral y de acuerdo con la

correlación de Rho Spearman ($r_s = 0.535$). Finalmente concluyeron que si existe una relación entre ambas variables por lo que presentan una correlación positiva considerable.

1.1.3. Antecedentes a nivel local.

Manchego (2022), el estudio se realizó en Tingo María, en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, cuyo objetivo fue el siguiente: determinar la existencia de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de dicha universidad. Fue realizado mediante enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, aplicó un cuestionario y tuvo como muestra a 53 trabajadores. obtuvo algunos resultados relevantes como: un (71,70%) de trabajadores, considera totalmente que les apasiona lograr alcanzar las metas propuestas en su centro trabajo, del mismo modo, un (52,83%) de estos trabajadores sienten que sus objetivos personales y crecimiento van de la mano a los de la institución. Finalmente demostró que no existe una relación significativa la motivación laboral con el compromiso organizacional, ya que obtuvo una significancia bilateral de (P. valor < 0.202) teniendo en cuenta que el (P-Valor es < 0.05), y con una correlación de ($r_s = 0.178$), estos resultados le ayudaron a que pueda concluir que la correlación positiva que existe es muy baja.

Ortega (2023), realizó la investigación titulada la satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Foncodes zonal Huánuco. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción y la productividad laboral de los trabajadores de dicha empresa. Metodológicamente fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo; fueron 33 colaboradores de muestra y se empleó una encuesta.

Como resultado, el coeficiente de relación fue ($r_s = 0.952$), esto muestra una existencia de correlación muy alta por ambas variables, además mostró una significancia de ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Se concluyó que sí existe relación positiva directa y de nivel alto entre ambas variables, por ende, cuando se observa aumento de satisfacción en los trabajadores existirá mayor productividad en la empresa.

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. La motivación.

Para comenzar este presente estudio de investigación, es esencial definir la variable motivación. Mediante ello, Chiavenato (2009) aclara que:

El término motivación descende del latín *moveré*, este significa mover. Asimismo, a través de ciertos factores que ayudan a estimular y controlar las acciones de las personas. De esta forma, también ayuda a motivar el comportamiento y da energía para lograr tus objetivos. También define que viene ser un proceso que inicia con un déficit físico o mental, con la finalidad de activar una conducta o impulso hacia una meta o estímulo.

Por otro lado, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2021), hizo mención que la motivación es una decisión que adopta la autoridad administrativa para que de esa manera determine responsabilidad mediante las conductas contra el ordenamiento administrativo, el tribunal de la Sunafil exige una adecuada motivación ante la necesidad como una garantía a favor de los trabajadores.

De la misma manera, Chiavenato (2009), argumenta que la motivación viene ser ese impulso que conlleva a cada individuo a comportarse de cierta forma o que esto genere cierto comportamiento. El impulso de querer actuar viene ser el

resultado de una inducción externa (proveniente del medio), o también es generado interiormente por aquellos conocimientos mentales de las personas. Mediante esto, la motivación está relacionada con el sistema cognitivo humano.

Napolitano (2018), sostiene que la motivación es el término de razones por el cual llevan a la persona que realice una determina acción. Psicológicamente se define como un conjunto dinámico de elementos que tienen fuentes que guían la actitud de un individuo hacia una meta específica. Asimismo, tiene dos roles básicos: activar y orientar conductas específicas; en el primero hace referencia al componente energético de activación motivacional y con el segundo rol, se refiere al comportamiento de orientación direccional.

1.2.1.1. Importancia de la motivación laboral.

Chiavenato (2009), fundamenta que es uno de los elementos más importantes para entender el comportamiento humano, también conocer cuáles son las actitudes que presenta el trabajador en el área de trabajo, pudiendo detectar de esa manera algunos problemas que estarían afectando su desempeño laboral. Es un factor importante que ayuda mejorando el ánimo del trabajador y de esa manera su comportamiento en el trabajo será más destacable.

Napolitano (2018), fundamenta que la motivación juega un rol sustancial porque básicamente tiene estas dos funciones: activar y orientar conductas específicas. Esto hace que el trabajador muestre cambios positivos en su conducta, para bien de él mismo y de la organización.

Turienzo (2016), quien afirma que la motivación adecuada es importante porque proporciona el reemplazo de algunos problemas comunes y destructivos que suelen presentarse en las organizaciones. Por supuesto, las dificultades no desaparecen; estas deben ser resueltas para finalmente superarlas. También

sugiere que, si la motivación está estimulada y bien desarrollada, ayuda a evitar que los bajos salarios se conviertan en un problema, facilita la búsqueda de alternativas de control o desconfianza, evita la desinformación y la formación insuficiente o la percepción de falta de formación.

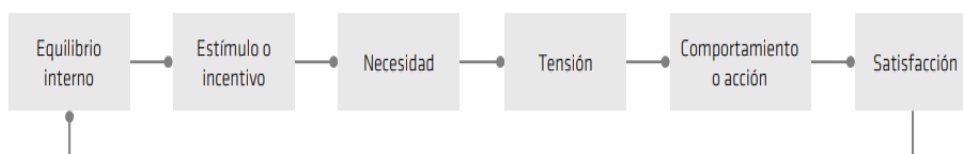
1.2.1.2. La motivación en el entorno laboral.

Para estudiar la motivación en un centro de trabajo, se parte del conocimiento de las necesidades del personal y mediante como actúan a raíz de la conducta, impulsando a que actúen de forma rápida buscando satisfacer ciertas necesidades que se lo presentan.

Al respecto, Chiavenato (2009) argumentó que la motivación cumple un ciclo que empieza con el surgimiento de necesidades, las fuerzas dinámicas y persistentes que dirigen hacia la conducta. Cuando aparece una necesidad, el cuerpo equilibrado se verá perturbado, dando como resultado un momento de tensión, frustración, molestia e inestabilidad todo esto ocurre cuando la persona se plantea objetivos y a la vez y se encuentra obstáculos. Esta condición obliga a la persona a realizar acciones o conductas que alivian la tensión o lo sacan del malestar y desequilibrio. De esta forma la conducta es efectiva, entonces la persona encuentra la satisfacción de sus necesidades y alivia la tensión resultante. Finalmente, cuando estas necesidades están satisfechas; el cuerpo vuelve tener ese equilibrio y se empieza a adaptar al entorno laboral.

Figura 1.

Fases del ciclo motivacional para satisfacer una necesidad.



Nota: Comportamiento Organizacional (Chiavenato, 2009).

1.2.1.3. Tipos de motivación laboral.

Según Toro (2004), indica que solo hay dos tipos de motivación de los cuales son estos los motivos y razones de la base de nuestra conducta, estos son:

- Motivación intrínseca

Es una recompensa interna que está íntimamente relacionada con la acción o el comportamiento humano, es la meta a conseguir por nuestro propios méritos en relación desde nuestro propio interior, por ejemplo: el interés por la tarea en sí, aprender cosas nuevas o mejorarlas, la alegría de hacer algo y de la mejor manera, la curiosidad, la propia satisfacción, ambición de superarse uno mismo sin exigencias ni agobios, etc.

- Motivación extrínseca

Básicamente se trata de las recompensas externas que recibes por realizar una determinada acción o comportamiento específico. Sin embargo, si la motivación extrínseca se da en exceso y se la ve como lo único que importa, a medio o largo plazo es probable que se convierta en una barrera para el disfrute y el bienestar de la propia tarea o actividad.

1.2.1.4. Dimensiones de la motivación laboral.

Chiavenato (2009), nos menciona dos de las teorías relevantes de la motivación entre ellas está la pirámide de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg. En las cuales se encuentran las 5 dimensiones que se ve en la investigación.

La pirámide de Maslow es una teoría de la motivación que se clasifica según la importancia y relevancia en el comportamiento humano. En la pirámide están tres de las dimensiones: las dos de orden superior o secundarias

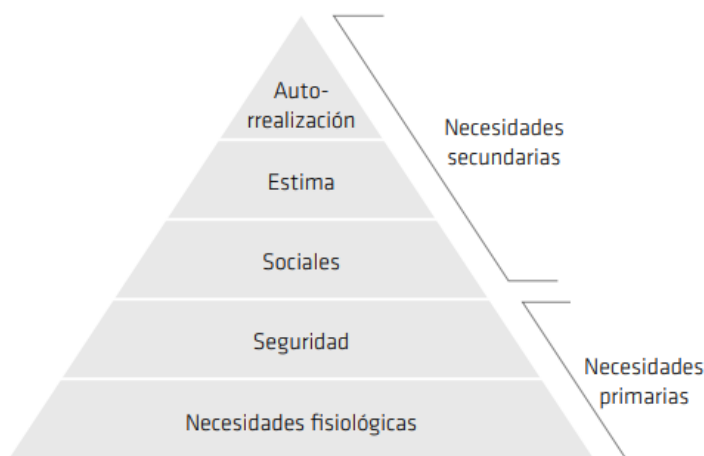
(necesidades de estima y necesidades sociales) y una inferior o primaria (necesidades de seguridad).

a) Necesidades de estima: esta necesidades se encuentra en el cuarto nivel de la pirámide y están relacionadas con el autoconcepto que tienen las personas de sí mismas; es decir, con la autovaloración, la autoestima, la autoconfianza, el reconocimiento, se podría decir que podremos tener valor, fuerza, prestigio, poder, competencia y utilidad.

b) Necesidades sociales: estas necesidades están en el tercer nivel de la pirámide y surgen de la vida social de las personas y los demás, estas son aquellas necesidades de asociación, cooperación, compañerismo, de dar lo que nosotros queremos recibir. Por último, si estas necesidades no están satisfechas, los individuos mostrarán resistencia y oposición hacia quienes se les acercan.

c) Necesidades de seguridad: estas se encuentran en el segundo nivel de la pirámide, son aquellas necesidades que permite a cada individuo a estar fuera de peligro de las amenazas que se puedan presentar.

Figura 2.
Pirámide las necesidades humanas de Maslow.



Nota: Comportamiento Organizacional. (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, según Herzberg, citado en Chiavenato (2009), la motivación de cada individuo depende mucho de dos factores, estos son:

d) Factores higiénicos: son aquellas situaciones del entorno del trabajador incluye las instalaciones y el ambiente, el salario, las políticas de la organización, el clima laboral, las relaciones entre trabajadores y con la dirección, todo ello viene hacer el contexto del trabajo en el cual son utilizados para motivar a las personas. Estos son los factores llamados extrínsecos o ambientales.

e) Factores motivacionales: se refiere a un efecto gráficamente duradero y aumentan la productividad mucho más allá de aquellos niveles que normalmente son. El concepto de motivación abarca un sentido de logro, crecer y reconocernos profesionalmente; cuando estos factores son inalcanzables, aumentan la satisfacción; si son frágiles, lo disminuyen. Estos son llamados intrínsecos.

Tabla 1.
Dimensiones e indicadores de la “La Motivación”.

Dimensiones	Indicadores	Conceptos
Necesidades de Estima	- Reconocimiento - Remuneración	estas son relacionadas con la forma en la que una persona se percibe y evalúa, ayuda a que la persona se sienta estimada y valorada.
Necesidades Sociales	- Clima laboral - Atención al cliente	son las de relación con las personas entre los del mismo equipo de trabajo con los de afuera.
Necesidades de Seguridad	- Ambiente del trabajo - Disciplina laboral	son las que nos protegen y nos hacen estar libre del peligro de cualquier amenaza.
Factores Higiénicos	- Condiciones del trabajo - Políticas de la organización	son aquellos factores en el trabajo que rodea al personal.
Factores Motivacionales	- Crecimiento - Ascenso	Su existencia aumenta la satisfacción en el trabajo

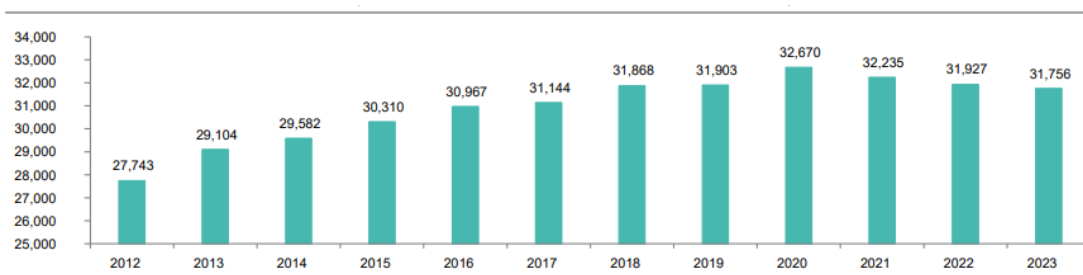
Nota: Elaboración propia adaptado de (Chiavenato, 2009).

1.2.2. *La productividad laboral.*

Según Rodríguez (2022), es la relación entre los bienes o servicios producidos por una persona y/o conjunto de ellos por el tiempo de trabajo aplicado en la obtención de las mismas. Además, indica que es uno de los mejores indicadores de eficiencia en la producción, traduciéndolo que si al elevar la productividad habrá una mayor rentabilidad.

Por otro lado, Zacnich et al. (2023), se refiere a la productividad como un indicador que se relaciona estrechamente con el crecimiento económico, la competitividad y la calidad de vida de una economía. Es indispensable para poder impulsar la formalización, aumentar los salarios y reducir el desempleo. También menciona que, en el Perú ha descendido a S/. 31, 756 a precios constantes de 2007 por trabajador en 2023, esto representa el S/. 171 menos que lo registrado en 2022. Esto indica que en lo general cada puesto de trabajo genera menos producción. Como consecuencia las remuneraciones disminuyen, mientras tanto la informalidad y el desempleo aumentan, esto hace que las empresas no estén dispuestas a contratar formalmente si el aporte de los trabajadores disminuye.

Figura 3.
Evolución de la Productividad laboral.



Nota: Elaborado por ComexPerú basado en Enaho, INEI.

Chiavenato (2009), define la productividad como el resultado intermedio que dirige hacia el resultado final anhelado, tales como: el dinero, la promoción, el apoyo de la dirección, la aceptación del equipo, el reconocimiento público, etc.

También dice que lo que genera una buena productividad es la buena gestión de recursos; además viene a ser una relación que se puede medir entre el objetivo logrado (resultado o producción) y aquellos recursos empleados para producir ese producto.

1.2.2.1. Medición de la productividad laboral.

La productividad del trabajo, se mide por la cantidad total de productos y servicios producidos o vendidos durante un periodo de tiempo determinado y el total de trabajo invertido durante toda la producción. Mediante ello el Instituto Nacional de Estadística Geografía (2013), muestra dos maneras de poder medirlo:

- El enfoque más utilizado es relacionar la cantidad de productos comprados o vendidos con las horas de trabajo en un tiempo establecido, independientemente si se trata de un fabricante, un sector de actividad económica o un país. Este indicador medida también se puede vincular al volumen de ventas.

$$Productividad\ laboral = \frac{Producción}{Horas\ trabajadas}$$

- La productividad laboral también se mide empleando la cantidad producida o vendida entre el número de trabajadores.

$$Productividad\ laboral = \frac{Producción}{Número\ de\ trabajadores}$$

1.2.2.2. Importancia de la productividad.

Alvarado y Alvarado (2024), lograron determinar que la productividad es importante ya que tiene un impacto decisivo en el rendimiento y sostenibilidad, así mismo es fundamental para el crecimiento y la competitividad de una organización, teniendo una buena comunicación y una condición laboral

adecuada para que de esta manera logremos potenciar de manera significativa a la productividad.

De igual manera, INEGI (2013) nos dice que, medir la productividad laboral es importante porque permite conocer el esfuerzo de los trabajadores, lo que resulta ser la rentabilidad de la empresa. Así mismo determina en que una empresa mejorando la productividad laboral puede aumentar los ingresos y de la misma manera incrementar los salarios sin ejercer presión sobre los precios. Por otro lado, si medimos la productividad laboral permite que la empresa haga posibles comparaciones con grupos de empresas de la misma industria.

1.2.2.3. Dimensiones de la productividad laboral.

Ramírez et al., (2022), nos dice que la productividad es precisa para poder valorar de forma adecuada los recursos que se emplean para lograr los resultados deseados, es por eso que se desarrolla a través de dos dimensiones:

- a) **Eficiencia:** viene a ser una herramienta que mide los factores internos de una organización, y busca mejorar la manera de hacer o ejecutar las cosas a fin de utilizar de manera correcta todos los recursos disponibles para poder alcanzar mayores resultados, también es la razón de ser entre el esfuerzo y el resultado.
- b) **Eficacia:** básicamente se refiere al cumplimiento de los objetivos y metas e integrando a la eficiencia para poder conseguir los resultados esperados en un tiempo determinado.

Por otro lado, Chiavenato (2009), precisa que la productividad laboral genera valor a una organización a través de las siguientes dimensiones:

- c) **Cultura organizacional:** Se entiende como el conjunto de hábitos y creencias compartidos por los miembros de una organización, los cuales se manifiestan a través de normas, valores, actitudes y expectativas comunes. Esta

cultura orienta y guía el comportamiento organizacional hacia el logro de los objetivos institucionales.

d) Desempeño laboral: lo define que es la forma mediante el cual las personas realizan sus funciones, actividades y responsabilidades, tener un buen desempeño ayuda a contribuir al éxito organizacional.

Tabla 2.
Dimensiones e indicadores de la Productividad Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Conceptos
Eficiencia	- Solución de problemas	Es la manera de hacer o ejecutar mejor las cosas y utilizar de manera correcta los recursos disponibles.
	- Uso adecuado de los recursos	
Eficacia	- Logro de metas	Es el factor que mide los logros y resultados de una organización.
	- Tiempo	
Cultura Organizacional	- Hábitos en la Organización	Es el conjunto de hábitos o normas que todo un grupo lo comparte y adoptan dentro de una organización con el fin de alcanzar las metas.
	- Valores	
Desempeño Laboral	- Rendimiento	Es la forma en el cual los trabajadores realizan sus funciones para lograr el éxito organizacional.
	- Persistencia	

Nota: Elaboración propia adaptado de (Ramírez et al., 2022) y (Chiavenato, 2009).

1.3. Definición de términos básicos.

- a) **Ambiente de trabajo:** las organizaciones crean su nicho de operaciones y establece su dominio, es aquí donde se definen las relaciones de poder y de dependencia de acorde a los factores ambientales, además ofrece recurso, medios y oportunidades para toda la organización. Chiavenato (2009).
- b) **Ascenso:** Es llenar un puesto de trabajo sabiendo que el personal tiene la capacidad de poder realizar dicho trabajo, simplemente se necesita ser bueno en lo que haces para poder lograrlo. (Sterling, 2023).

- c) **Atención al cliente:** Es una herramienta importante para todas aquellas organizaciones que lo ponen en práctica, ya que actualmente el cliente es el centro de estrategia y por ellos es necesario la aplicación de una buena atención para poder fidelizarlo. (López, 2020).
- d) **Clima laboral:** es un factor básico para mantener la armonía en la empresa, abarcando varios temas como: las normas internas de funcionamiento de la empresa, las condiciones ergonómicas en el trabajo, la forma de pago y recompensas, la identificación y satisfacción del personal que trabaja en dicho ambiente laboral. (Gan y Triginé, 2013).
- e) **Condiciones del trabajo:** un conjunto de variables que contextualizan el desempeño de las tareas en un ambiente que determina el bienestar de la salud del trabajador a partir de estas tres variables: física, psicológica y social. (Fernández, 2013).
- f) **Crecimiento personal:** es una necesidad que se refiere al desarrollo potencial humano y al deseo de crecer como persona, además incluye la autorrealización que es una de los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow. (Chiavenato, 2009).
- g) **Disciplina laboral:** es el conjunto de acciones necesarias para lograr a cumplir con las políticas, reglamentos y normas de una organización, por parte de todos sus colaboradores. (Castillo, 2006).
- h) **Hábitos en la organización:** un hábito es una acción que se realiza de manera rutinaria y regular, que esta se convierte en el resultado de pensamientos o acciones que forman parte del estilo de vida. (Bagas, 2023).
- i) **Logro de metas:** se considera como una característica de personalidad sana, ya que en su gran mayoría las personas son motivadas por la necesidad de querer progresar y obtener grandes resultados. (Castillo, 2006).
- j) **Políticas de la organización:** viene a ser la aplicación de la autoridad para lograr alcanzar los resultados. Es también conocida como política organizacional que incluye ciertas actividades que se tiene que acatar para llegar al resultado objetivo. (Chiavenato, 2009).
- k) **Persistencia:** es la cantidad de tiempo que dedica una persona para poder mantener un esfuerzo o sacrificio, es importante que las personas estén motivadas, de esa manera suelen persistir con su comportamiento hasta lograr alcanzar totalmente su objetivo. (Chiavenato, 2009).

- l) Reconocimiento:** es el grado en que los integrantes de una organización sientan que su trabajo y aporte a ella es suficientemente reconocido. (Bordas, 2016).
- m) Remuneración:** es el total de pagos que un trabajador recibe por la prestación de sus servicios en un tiempo determinado (Urquijo, 2008).
- n) Rendimiento:** En lo global depende mucho de un cúmulo de factores, el más destacado es el alto valor de los recursos humanos, ya que ellos eficazmente ejecutan las funciones de toda la estructura laboral en una organización. (Fusterm, 2007).
- o) Solución de problemas:** Solucionar problemas en equipo y de manera conjunta, conservando la tranquilidad y no arriesgándose a precipitarse es la mejor manera y recomendable de poder solucionar dichos problemas de cualquier organización. (Guillén, 2013).
- p) Tiempo:** Es una cuestión bastante personal, se conoce que todas las personas reciben el mismo número de horas al día, la manera en cómo las usamos depende de cada una, la calidad de la vida humana dependerá mucho de como planear el tiempo. (Turla y Hawkins, 2002).
- q) Uso adecuado de los recursos:** los recursos de una organización son los más valiosos ya que sirve para que la empresa funcione de manera eficiente y usándolo adecuadamente maximizará la productividad. (Ayala, 2022).
- r) Valores:** vienen a ser la mejor garantía de una persona o empresa para que esta funcione correctamente. (Yarce, 2006).

CAPÍTULO II:

HIPÓTESIS Y VARIABLES.

2.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

2.2. Hipótesis específicas.

- a) HE1: Existe relación significativa entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- b) HE2: Existe relación significativa entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- c) HE3: Existe relación significativa entre las necesidades sociales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- d) HE4: Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- e) HE5: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

2.3. Matriz de consistencia.

Tabla 3.

Matriz de consistencia interna del plan de investigación: La motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar el nivel de relación entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p> <p>b) Determinar el nivel de relación entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p> <p>c) Demostrar el nivel de relación entre las necesidades sociales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p> <p>d) Determinar el nivel de relación entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p> <p>e) Analizar el nivel de relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>a) Existe relación significativa entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p> <p>b) Existe relación significativa entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p> <p>c) Existe relación significativa entre las necesidades sociales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p> <p>d) Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad en los trabajadores administrativos de la Unas.</p> <p>e) Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Unas.</p>	<p>Variable Asociada</p> <p>MOTIVACIÓN</p> <p>Variable De supervisión</p> <p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	<p>D1: Necesidades de estima</p> <p>D2: Necesidades de seguridad</p> <p>D3: Necesidades sociales</p> <p>D4: Factores higiénicos</p> <p>D5: Factores motivacionales</p> <p>D6: Eficiencia</p> <p>D7: Eficacia</p> <p>D8: Cultura organizacional</p> <p>D9: Desempeño laboral</p>	<p>I1: Reconocimiento</p> <p>I2: Remuneración</p> <p>I3: Ambiente del trabajo</p> <p>I4: Disciplina laboral</p> <p>I5: Clima laboral</p> <p>I6: Atención al cliente</p> <p>I7: Condiciones del trabajo</p> <p>I8: Políticas de la organización</p> <p>I9: Crecimiento</p> <p>I10: Ascenso</p> <p>I11: Solución de problemas</p> <p>I12: Uso adecuado de los recursos</p> <p>I13: Logro de metas</p> <p>I14: Tiempo</p> <p>I15: Hábitos en la organización</p> <p>I16: Valores</p> <p>I17: Rendimiento</p> <p>I18: Persistencia</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>La investigación es de tipo aplicada, con un nivel de investigación relacional ya que se medirá el nivel relacional de ambas variables investigadas.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Se aplicó el diseño no experimental, de tipo transversal, ya que se describirán las características más relevantes de ambas variables, por último, se dirigirá a determinar la relación entre las variables de los objetivos que se estudiarán en una población y la presencia o ausencia de algo</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 subgraph Box V1 V2 end r --- Box </pre> </div> <p>M: Trabajadores administrativos de la Unas V1: Motivación V2: Productividad laboral r: Relación</p>

2.4. Operacionalización de variables.

Tabla 4.

Estructura de las dos variables de investigación.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	
LA MOTIVACIÓN (Variable asociada)	Es el término de ciertas razones que llevan a una persona a realizar un determinado acto. Desde el punto de vista psicológico, lo define como un conjunto dinámico de factores que tienen fuentes que conducen el comportamiento de la persona hacia una determinada meta. (Napolitano, 2018).	Necesidades de estima	Reconocimiento	(1 – 2)	
			Remuneración	(3 – 4)	
		Necesidades de seguridad	Ambiente del trabajo	(5 – 6)	
			Disciplina laboral	(7 – 8)	
		Necesidades sociales	Clima laboral	(9 – 10)	
			Atención al cliente	(11 –12)	
			Factores higiénicos	Condiciones del trabajo	(13 –14)
				Políticas de la organización	(15 –16)
			Factores motivacionales	Crecimiento	(17 –18)
				Ascenso	(19 –20)
LA PRODUCTIVIDAD LABORAL (Variable de supervisión)	Es aquel resultado que se da entre los bienes y servicios producidos por una persona o institución con el tiempo de trabajo aplicado para lograr obtener las mismas. (Rodríguez, 2022).	Eficiencia	Solución de problemas	(21 –22)	
			Uso adecuado de los recursos	(23 –24)	
		Eficacia	Logro de metas	(25 –26)	
			Tiempo	(27 –28)	
		Cultura organizacional	Hábitos en la organización	(29 –30)	
			Valores	(31 –32)	
		Desempeño laboral	Rendimiento	(33 –34)	
			Persistencia	(35 –36)	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de investigación.

Esta investigación es de tipo aplicada y de enfoque cuantitativo ya que es apropiado para poder medir y analizar de manera objetiva nuestras variables e indicadores relacionados a nuestro estudio de investigación. Así mismo Torres (2006), manifiesta que el método cuantitativo tiende a generalizar y normalizar resultados, se fundamenta a raíz de la medición de las características de los fenómenos sociales, lo que consiste llevar a un marco conceptual al problema indagado.

De esa manera encontraremos las soluciones al problema investigado ya que se aplicaron a un fin práctico. Esto a su vez incrementa y profundiza algunos conocimientos, informaciones existentes con la realidad de la motivación y la productividad laboral. Según Namakforoosh (2000), manifiesta que una investigación aplicada sirve para tomar acciones, establecer políticas y estrategias, viene a ser el énfasis a resolver problemas.

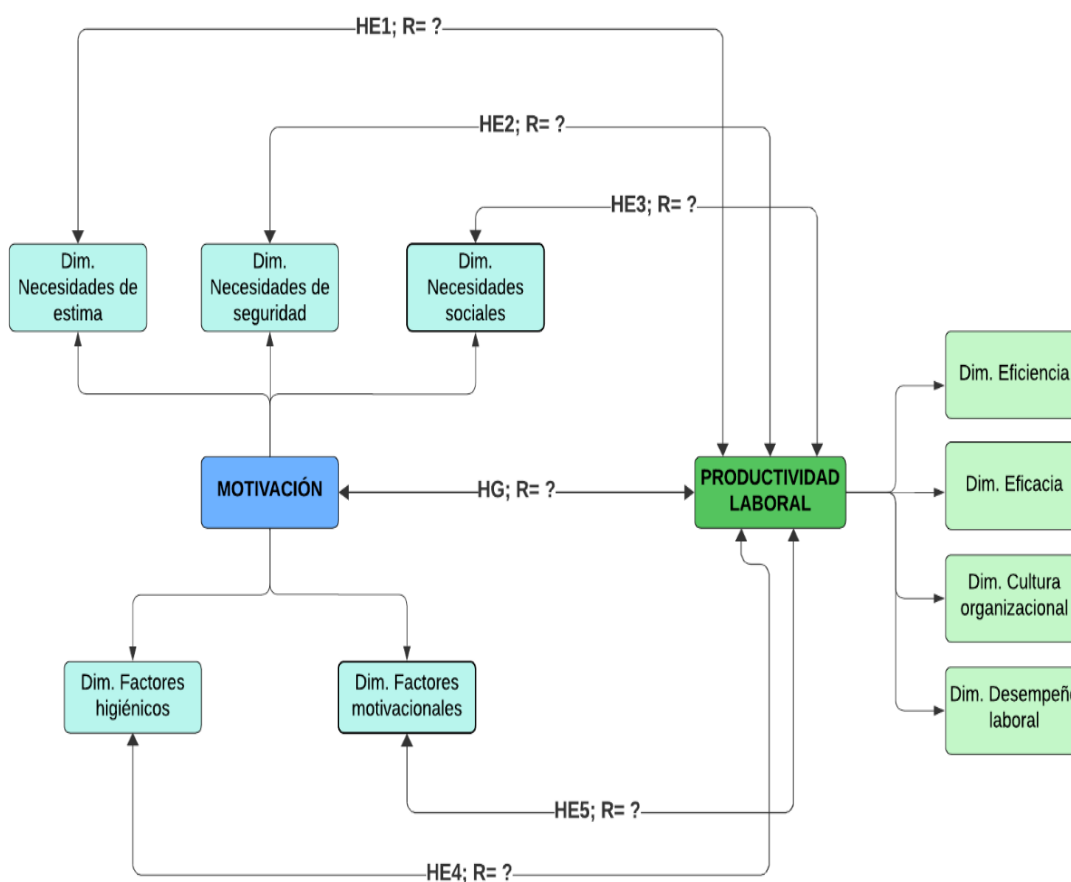
El nivel de investigación es descriptivo correlacional porque describe las características más importantes y se mide el nivel de relación entre ambas variables investigadas, por una parte, la variable de supervisión “Motivación” y por la otra variable asociada “Productividad Laboral”, mediante la aplicación de cuestionarios a través de la encuesta a los trabajadores administrativos los resultados nos permitieron conocer el comportamiento de estas variables descritas por medio de tablas de frecuencias y porcentaje estadístico. Finalmente, se realizó el contraste de las hipótesis planteadas de la investigación.

3.2. Diseño de la investigación.

Se aplicó el diseño no experimental y de tipo transversal, ya que en dicha investigación se describen las características más relevantes de ambas variables de estudio, en las cuales la obtención de información se realizó en un momento determinado. De la misma manera se observan algunas realidades existentes en tiempo determinado.

Según Rodríguez (2020), los diseños no experimentales se ocupan de observar y luego analizar los fenómenos que se encuentran en el ambiente natural. Además, dichos estudios se dan sin manipular intencionalmente las variables para influir en otras variables. Por otro lado, es sistemático y empírico, el investigador no crea situaciones, sino que observa situaciones que ya existen.

Figura 4.
Diseño de la investigación.



Nota: Elaboración propia.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población.

La población está conformada por (N=119) trabajadores administrativos que están dentro del contrato administrativo de servicio (CAS) y (N=245) que pertenecen a la carrera administrativa D. L. N° 276. Por lo tanto, la población total es (N = 364) trabajadores administrativos.

Tabla 5.
Población de los trabajadores administrativos de la UNAS.

Categoría	Cantidad	Cantidad porcentual
CAS	119	32.7%
D.L. N° 276	245	67.3%
TOTAL	364	100%

Nota: Unidad de Recursos Humanos UNAS 2024.

3.3.2. Muestra.

La muestra de toda la población investigada, se extrajo, mediante el muestreo aleatorio simple, considerando un nivel de confianza de 95% (k), un 50% de probabilidad de éxito (p), un 50% de probabilidad de fracaso (q), con un margen de error de 10%. Para determinar la muestra se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{K^2 pqN}{[e^2(N - 1)] + k^2 pq}$$

n: Muestra.

p: 0.50 probabilidad de éxito.

q: 0.50 probabilidad de fracaso.

k: 1.96 nivel de confianza

e: 0.1 margen de error.

Muestra de los trabajadores administrativos (CAS).

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(364)}{[0.1^2(364 - 1)] + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$\mathbf{n = 76.1558}$$

La muestra resultó un total de 76.1558, esto indica que, para tomar una inferencia estadística de la población, se requiere como mínimo tomar una muestra de (n = 76) trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

3.4. Técnicas de recolección de datos.

En esta investigación se utilizó el cuestionario como instrumento para la respectiva recopilación de información, de la cual se clasificó de la siguiente manera:

a) Cuestionario “Motivación”

Compuesto por 20 ítems, divididos en 5 dimensiones: necesidades de estima, necesidades de seguridad, necesidades sociales, factores higiénicos y factores motivacionales.

Variable de supervisión: Motivación.

- Dimen. Necesidades de estima (ítems 1 – 4)
- Dimen. Necesidades de seguridad (ítems 5 – 8)
- Dimen. Necesidades sociales (ítems 9 – 12)
- Dimen. Factores higiénicos (ítems 13 – 16)
- Dimen. Factores motivacionales (ítems 17 – 20)

b) Cuestionario “Productividad laboral”

Está compuesto por 16 ítems, dividido en 4 dimensiones: eficiencia, eficacia, cultura organizacional y desempeño laboral.

Variable asociada: Productividad laboral.

- Dimen. Eficiencia (ítems 21 – 24)
- Dimen. Eficacia (ítems 25 – 28)
- Dimen. Cultura organizacional (ítems 29 – 32)
- Dimen. Desempeño laboral (ítems 33 – 36)

El cuestionario en general fue medido numéricamente en base a la Escala de Likert:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)

- No sabe (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

Para analizar estadísticamente los datos que se obtuvieron de las encuestas aplicadas, se utilizó las siguientes técnicas:

3.5.1. Estadística descriptiva.

Todos los datos recolectados fueron procesados utilizando el programa Excel, a través del cual se analizaron ambas variables mediante tablas de frecuencia y porcentajes. Este procedimiento permitió sintetizar de manera clara y ordenada la información obtenida a partir de las encuestas aplicadas al personal administrativo.

3.5.2. Estadística inferencial.

La estadística descriptiva fue utilizada como base para llevar a cabo el análisis correlacional entre las variables, empleando el software estadístico SPSS. Asimismo, se aplicó el coeficiente de compensación Rho de Spearman para examinar los resultados obtenidos, lo cual permitió contrastar y verificar las hipótesis formuladas al inicio del estudio.

3.5.3. Confiabilidad.

Los datos obtenidos a través del instrumento fueron sometidos a un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, utilizando el programa estadístico SPSS versión 25. Los resultados mostraron un nivel de confiabilidad de 0.823 para las 20 preguntas relacionadas con la motivación y de 0.836 para las 16 preguntas sobre la productividad laboral. En conjunto, el cuestionario completo, compuesto por 36 ítems, alcanzó un coeficiente de 0.895. Estos valores reflejan que el instrumento diseñado presentó un nivel aceptable de confiabilidad para la recolección de datos en el estudio.

Tabla 6.
Confiabilidad del instrumento.

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Motivación	0.823	20
Productividad laboral	0.836	16
Encuesta general	0.895	36

Nota: Procesamiento efectuado en el programa SPSS con prueba piloto.

3.5.4. Validez del instrumento.

El instrumento fue sometido a una evaluación por parte de tres jueces expertos, profesionales con amplia experiencia en diversas áreas relevantes al estudio, quienes también fueron designados como investigadores dentro del proceso. Cada ítem fue revisado y valorado según su relevancia y pertinencia. Como resultado de esta evaluación, se obtuvo un puntaje promedio final de 85.93, lo que permite concluir que los indicadores propuestos son coherentes y compatibles con las variables definidas para la aplicación de la encuesta, tal como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 7.
Validación del instrumento por 3 juicios de expertos.

N°	CRITERIOS	PUNTAJES		
		Expertos		
		1	2	3
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio	85	85	85
2	Los ítems ayudan a describir conductas	90	95	90
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico	80	80	90
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores	85	85	85
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador	90	85	80
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica	85	80	90
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta	85	85	90
PROMEDIO PARCIAL		85.7	85	87.1
PROMEDIO TOTAL		85.93		

Nota: Matriz de validación del instrumento.

3.5.5. *Aplicación del instrumento.*

El instrumento fue aplicado a una población conformada por trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Previamente a la recolección de datos, se presentó una solicitud formal a la institución, en la que se explicó el propósito del estudio y se indicó que la información proporcionada sería utilizada con fines académicos, en el marco de una tesis de investigación. Asimismo, se ofreció una descripción detallada del contenido de las preguntas, con el fin de garantizar transparencia y comprensión por parte de los participantes.

Una vez aceptada la solicitud, se empezó a repartir dichas encuestas recorriendo todas las unidades u oficinas en las cuales se encontraban los trabajadores que serían los encuestados, algunos lo desarrollaban en el mismo momento y otros necesitaban tiempo por el cual pedían que volviera en unos días o al día siguiente. Al final se recopiló todos los datos requeridos.

3.5.6. *Aplicación del instrumento.*

- a) **Tabulación:** se empleó el programa Microsoft Excel con el fin de realizar la tabulación de los datos obtenidos. Las respuestas de los trabajadores administrativos fueron calificadas en una escala de 1 a 5, constituyendo esta escala la base fundamental para el tratamiento y análisis de la información recolectada a través de las encuestas.
- b) **Prueba estadística:** para esta etapa del análisis, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25m en el cual se ingresaron todos los datos organizados por variables y dimensiones, de acuerdo con los resultados obtenidos a través del cuestionario. Posteriormente, se aplicó el coeficiente de compensación Rho de Spearman, con el propósito de examinar y verificar las hipótesis formuladas en el marco de la investigación.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS.

4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA.

De acuerdo al análisis de la muestra censal encuesta a 76 trabajadores administrativos, hay mayor influencia de personal femenino según el (55%) de afirmaciones, probablemente debido al tema del empoderamiento a la mujer permitiéndole las mismas oportunidades que a los varones. Así mismo, se identificó una mayor proporción de trabajadores jóvenes que están entre los 24 a 30 años con el (38%), lo cual probablemente indica que la juventud tiene buenas capacidades y conocimientos para laboral y lograr con el objetivo de la institución. También, se cuenta con una mayor proporción de trabajadores solteros (54%), esto refleja que el personal estaría más centrado en su desarrollo personal y profesional para así tener buen ritmo laboral y cumplir con las metas trazadas que tiene la universidad.

Respecto al tipo de personal, el (67%) de los trabajadores son contratados, esto refleja que la entidad contrata y da oportunidades a nuevos talentos buscando siempre mejorar y optar por buenos colaboradores expertos en sus respectivas áreas. Así mismo, se encontró que el (51%) cuentan con un nivel remunerativo de un profesional, esto indica que mayor cantidad de trabajadores perciben un sueldo sustancial acorde al rango en que se encuentran siendo esto motivación la laboral eficientemente. Por último, tenemos una mayor proporción de trabajadores titulados, es el grado de instrucción que sobresale en estos resultados; lo cual indicaría que se cuenta con profesionales con altas capacidades que ayudarían a manejar correctamente los recursos y cumplir con las metas y objetivos trazadas por la universidad.

Tabla 8.
Datos demográficos de la muestra.

Características Socio demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	34	45%
	Femenino	42	55%
Edad	24 a 30	29	38%
	31 a 37	16	21%
	38 a 44	13	17%
	45 a más	18	24%
Estado civil	Soltero	41	54%
	Conviviente	9	12%
	Casado	23	30%
	Viudo	2	3%
	Divorciado	1	1%
Tipo de personal	Nombrado	25	33%
	Contratado	51	67%
Nivel remunerativo	Funcionario	4	5%
	Profesional	39	51%
	Técnico	21	28%
	Auxiliar	12	16%
Grado de instrucción	Técnico	13	17%
	Bachiller	19	25%
	Titulado	34	45%
	Magister	8	11%
	Doctor	2	3%
	Otro	0	0%
TOTAL		76	100%

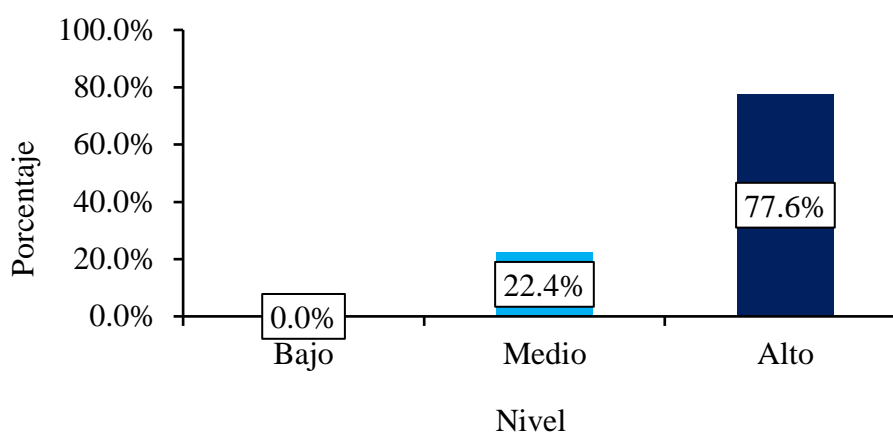
Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada en Setiembre 2024.

4.2. MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA (UNAS).

4.2.1. Niveles de valoración de la Motivación.

Mediante los datos obtenidos por la encuesta realizada en esta investigación a los 76 trabajadores administrativos de la UNAS; en la **Figura 5**, se muestra que un (77.6%) cuenta con un nivel alto de motivación, el (22.4%) están con un nivel medio, lo cual refleja un porcentaje mayoritario de la percepción sobre un nivel alto de motivación que tienen los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, esto podría indicar que se encuentran con buena motivación para poder cumplir y lograr las metas y objetivos que tiene la universidad.

Figura 5.
Análisis de la variable asociada por niveles.



Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

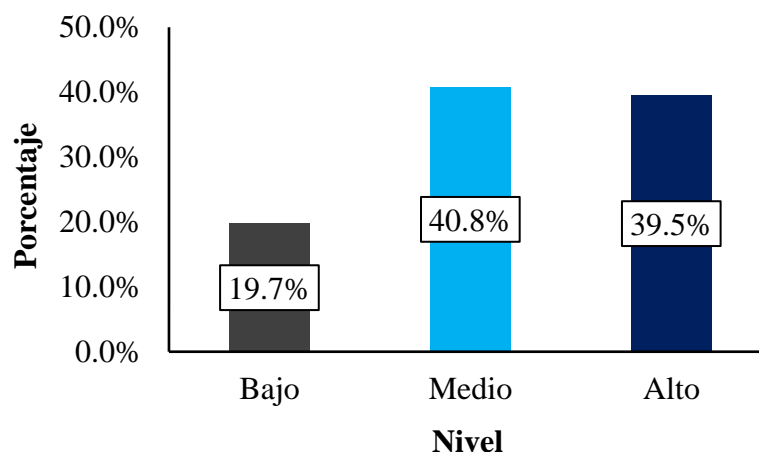
4.2.2. Análisis de las dimensiones de la Motivación.

a. Necesidades de Estima.

Conforme a los resultados obtenidos en esta investigación de la encuesta realizada, se observa a la primera dimensión de la variable de supervisión en la Figura 6, esta muestra que el (40.8%) de los trabajadores están con un nivel medio respecto a las necesidades de estima, el (39.5%) *se*

encuentran con un nivel alto y el (19.7%) con un nivel bajo; esto quiere decir que la entidad debería centrarse en dar mayor reconocimientos y mejorar la remuneración para elevar el nivel de las necesidades de estima de los trabajadores y así puedan seguir cumpliendo sus funciones correctamente.

Figura 6.
Análisis de la dimensión necesidades de estima por niveles.

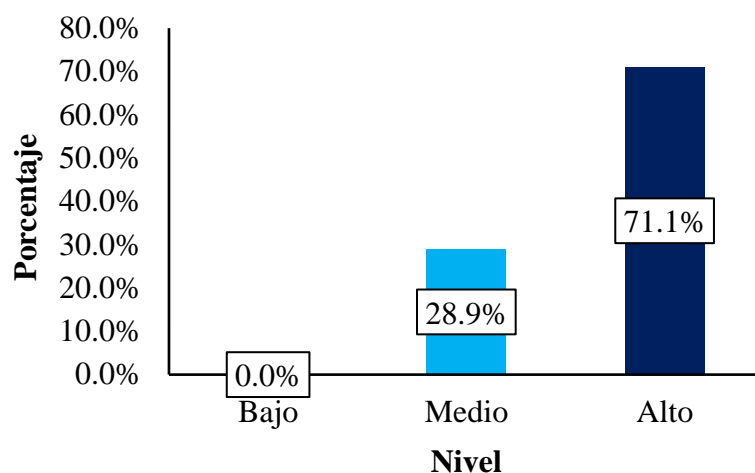


Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

b. Necesidades de Seguridad.

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** figura 7, c on respecto a esta dimensión la proporción con mayor porcentaje fue el nivel alto con (71.1%), demostrando que la gran mayoría de trabajadores sienten esa seguridad laboral, sin peligro alguno y eso aumentaría la motivación para que realicen sus funciones adecuadamente y el (28.9%) con un nivel medio, lo cual indicaría que algunos aún sienten ciertas incomodidades que hace que no puedan sentirse seguros completamente.

Figura 7.
Análisis de la dimensión necesidades de seguridad por niveles.

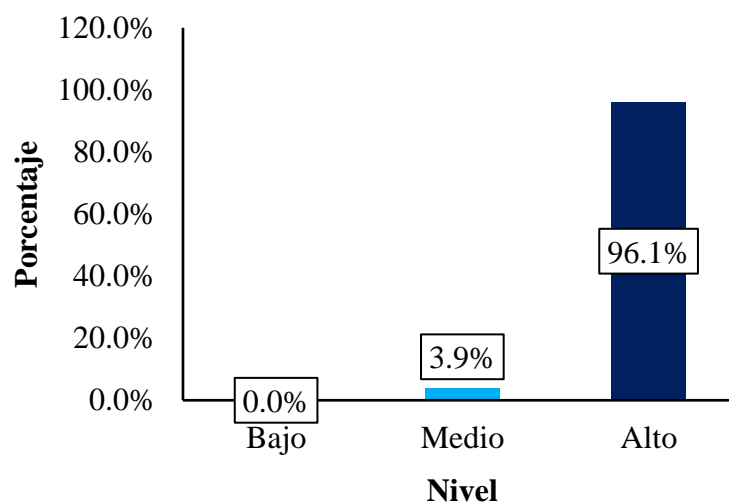


Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

c. Análisis de la dimensión Necesidades Sociales.

Según los resultados obtenidos de la encuesta empleada a los trabajadores administrativos de la UNAS; en la Figura 8, muestra que el (96.1%) cuentan con un nivel alto respecto a las necesidades sociales, siendo esto el porcentaje con mayor proporción deduciendo que el personal estaría teniendo buenos vínculos entre sus compañeros de trabajo y los clientes, así mismo el (3.9%) cuentan con un nivel medio en el cual algunos trabajadores no estarían teniendo buenas relaciones laborales, en este caso se necesitaría tomar ciertas acciones para poder elevar su nivel y así puedan laborar adecuadamente en el centro de trabajo.

Figura 8.
Análisis de la dimensión necesidades sociales por niveles.

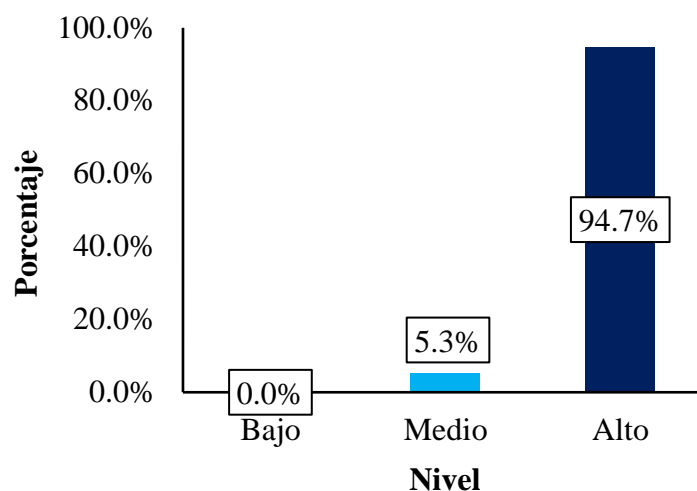


Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

d. Análisis de la dimensión Factores Higiénicos.

En la Figura 9 se visualiza que un (94.7%) de los trabajadores cuentan con un nivel alto respecto a los factores higiénicos siendo esto el porcentaje con mayor proporción en estos resultados, el (5.3%) cuentan con un nivel medio; esto demuestra que la gran mayoría de los trabajadores encuestados sienten que cuentan con todas las necesidades básicas y que están probablemente cómodos y seguros para poder laborar y cumplir con las funciones encomendadas, a la vez una minoría no siente lo mismo, demostrando quizás alguna desmotivación al momento de trabajar.

Figura 9.
Análisis de la dimensión factores higiénicos por niveles.

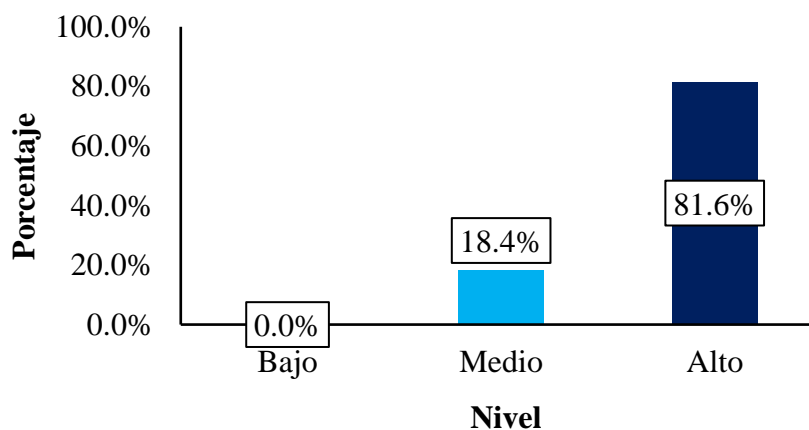


Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

e. Análisis de la dimensión Factores Motivacionales.

En la Figura 10, muestra que un (81.6%) de los trabajadores administrativos cuentan con un nivel alto y un (18.4%) con un nivel medio, esto significa que el porcentaje con una mayor proporción sienten que la entidad les estaría brindando ciertos factores que hace que el personal se motive y logren cumplir las metas y objetivos de la entidad, pero una minoría quizás no siente lo mismo en el cual eso podría afectar ciertos cumplimientos de aquellas metas trazadas.

Figura 10.
Análisis de la dimensión factores motivacionales por niveles.



Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

4.2.3. Análisis de los indicadores de la Motivación.

De acuerdo con las derivaciones, el 37% de los trabajadores encuestados están de acuerdo que se les reconocen por realizar adecuadamente sus actividades en su centro de trabajo, es decir, que la universidad ha reconocido a la mayoría de su personal para contribuir en su motivación laboral; un 32% está en desacuerdo de haber recibido reconocimiento en los últimos dos años, el 49% está de acuerdo que la remuneración lo percibe puntual, y un 36% está en desacuerdo con el salario que recibe porque no va de acorde a su puesto de trabajo.

Además, un 65% de la muestra encuestada está de acuerdo a que la iluminación del área donde trabaja es el adecuado para que de esa pueda trabajar correctamente, esto indicaría la universidad brinda un espacio laboral con mucha iluminación lo cual no perjudicaría las funciones del personal. También, el 47% está de acuerdo que su centro laboral cuenta con señalizaciones de emergencia respectivas, cuidándole así la vida al personal en caso de cualquier tipo de desastre. Por otro lado, un 62% manifestó estar de acuerdo que el ritmo habitual del trabajo que se exige es el adecuado para poder laboral adecuadamente; y un, 45% está de acuerdo que al terminar el día laboral su nivel de cansancio es excesivo.

Siguiendo el proceso, nos mostró que el 70% de trabajadores están de acuerdo que existe solidaridad y compañerismo, un 67% están de acuerdo que la comunicación entre compañeros es el adecuado, un 53% están de acuerdo a brindar apoyo a los usuarios cuando lo necesitan y otros 53% están de acuerdo que dan una imagen de confianza y honestidad a todos los usuarios de la universidad. Respecto a las condiciones de trabajo, un 71% está de acuerdo que son las apropiadas para poder laboral, el 66% está de acuerdo que la universidad les brinda mucha seguridad para trabajar correctamente; un 53% están de acuerdo que existen normas y que

están sujetas a cumplirlas y el 63% optaron por estar de acuerdo a adecuarse a las normas sin problemas.

Por último, se dice que un 58% está de acuerdo que recibe capacitaciones para mejorar profesionalmente, 67% dicen estar de acuerdo que las funciones que realizan les ayudan a potenciarse profesionalmente, el 30% se encuentran en desacuerdo con las oportunidades de ascender ya que no es equitativa y otros 30% no sabe; finalmente, un 57% están de acuerdo que su motivación sería alta al ascender de puesto laboralmente.

En definitiva, se pudo conocer que los trabajadores si reciben un buen ambiente laboral, la comunicación entre compañeros es buena, reciben capacitaciones, también reconocimientos. Esto indicaría, que los trabajadores necesitan de motivación constante para que puedan desarrollar sus actividades y poder cumplir con todas las metas trazadas en el tiempo oportuno.

Tabla 9.
Análisis de los indicadores de la variable: Motivación.

	PREGUNTAS / RESPUESTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Necesidades de Estima	P1	Me reconoce mi centro de trabajo por realizar de forma adecuada mis actividades.	5%	30%	18%	37%	9%	100%
	P2	En los últimos 2 años he recibido elogio por realizar bien mi trabajo.	12%	32%	21%	26%	9%	100%
	P3	La remuneración que recibo lo percibo de forma puntual.	7%	20%	3%	49%	22%	100%
	P4	El salario que actualmente recibo es de acorde a mi	11%	36%	17%	28%	9%	100%

Factores higiénicos	P13	Las condiciones de trabajo en el que laboro son apropiadas para realizar mis funciones correctamente.	0%	5%	3%	71%	21%	100%
	P14	Mi centro de trabajo me brinda la seguridad necesaria para trabajar correctamente.	0%	4%	5%	66%	25%	100%
	P15	Existen normas en las áreas que se rigen de procedimientos y comportamientos adecuados para el trabajador.	0%	9%	25%	53%	13%	100%
	P16	Me adecuó rápidamente sin problemas a todas las normas y reglas que están planteadas en mi centro de trabajo.	0%	0%	1%	63%	36%	100%
	P17	Recibo capacitaciones para mejorar y crecer profesionalmente en mi trabajo.	0%	22%	8%	58%	12%	100%
Factores Motivacionales	P18	Las funciones que realizo me ayudan a potenciar mis habilidades.	0%	0%	8%	67%	25%	100%
	P19	Las oportunidades de ascender de puesto en mi centro de trabajo son equitativas para todos.	11%	30%	30%	24%	5%	100%

P20	Si me ascienden en el trabajo, mi motivación para seguir trabajando sería más alta.	0%	0%	7%	57%	37%	100%
-----	---	----	----	----	-----	-----	------

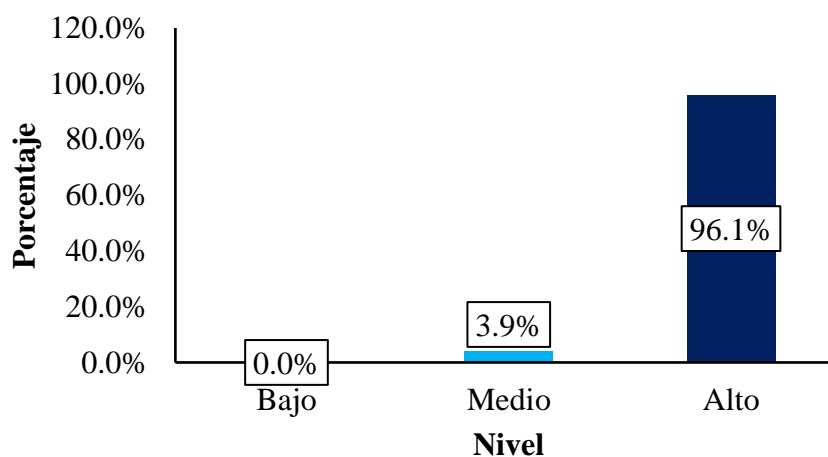
Nota: Datos obtenidos del procesamiento efectuado en el programa Excel.

4.3. PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAS.

4.3.1. Niveles de valoración de la Productividad Laboral.

Según los datos adquiridos de la encuesta tomada, se observa en la **Figura 11**, que el (96.1%) de los trabajadores cuentan con un nivel alto de productividad laboral siendo esto el mayor porcentaje de gran proporción, y el (3.9%) están con un nivel medio; esto demostraría que los trabajadores administrativos están cumpliendo con todas las funciones encomendadas y cumplirían con los objetivos y las metas, logrando una muy buena productividad laboral dentro de la entidad

Figura 11.
Análisis de la variable de supervisión por niveles.



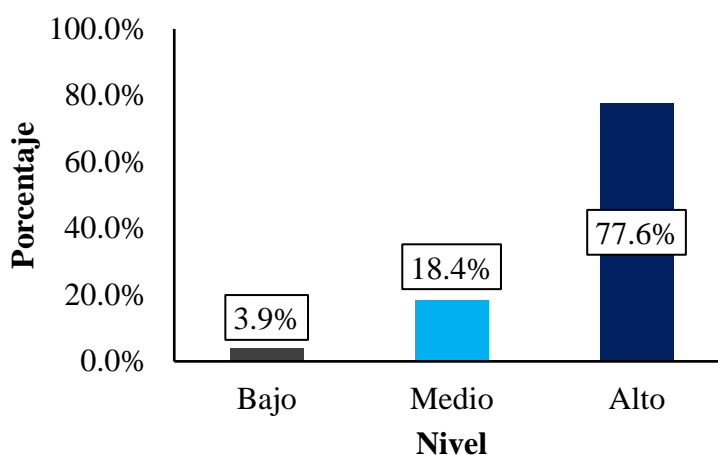
Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

4.3.2. Análisis de las dimensiones de la productividad laboral

f. Eficiencia.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada en esta investigación se observa el resultado de la primera dimensión de la variable asociada, tal como se muestra en la Figura 12, un (77.6%) de los trabajadores administrativos cuentan con un nivel alto, el (18.4%) están con un nivel medio y el (3.9%) con un nivel bajo; quiere decir que en su gran mayoría el personal tiene un nivel alto de eficiencia dentro de la entidad esto hace que la productividad laboral aumente, pero hay otra minoría del personal que se encuentra en el nivel medio y bajo, esto podría impedir la productividad y afectar en el cumplimiento de los resultados y metas que tiene la universidad.

Figura 12.
Análisis de la dimensión eficiencia por niveles.



Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

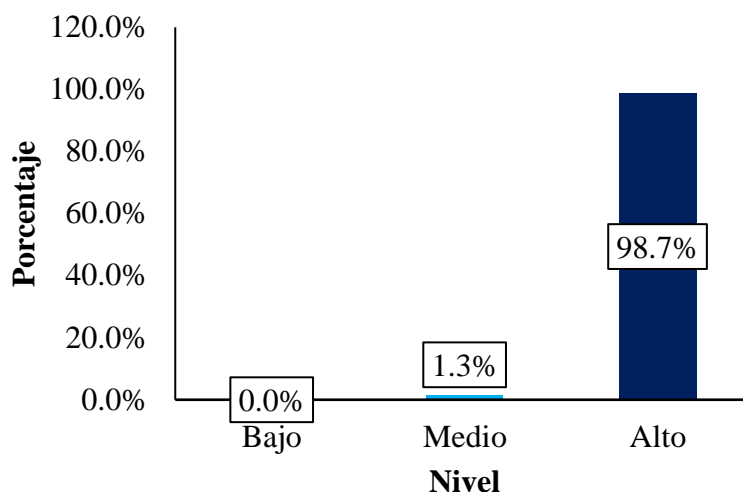
g. Eficacia.

En la Figura 13, muestra que un (98.7%) del personal administrativo tiene un nivel alto de eficacia y el (1.3%) tienen un nivel medio; esto demuestra que el porcentaje con mayor proporción se encuentra en el nivel alto deduciendo que los trabajadores lograrían buenos resultados y cumplirían con las metas en

el tiempo establecido por la entidad, y también hay una poca cantidad de trabajadores que aún les cuesta lograr completamente dichos resultados en el cual la universidad debería supervisar con más frecuencia y tratar de elevar su nivel de eficacia para el bienestar y desarrollo institucional.

Figura 13.

Análisis de la dimensión eficacia por niveles.

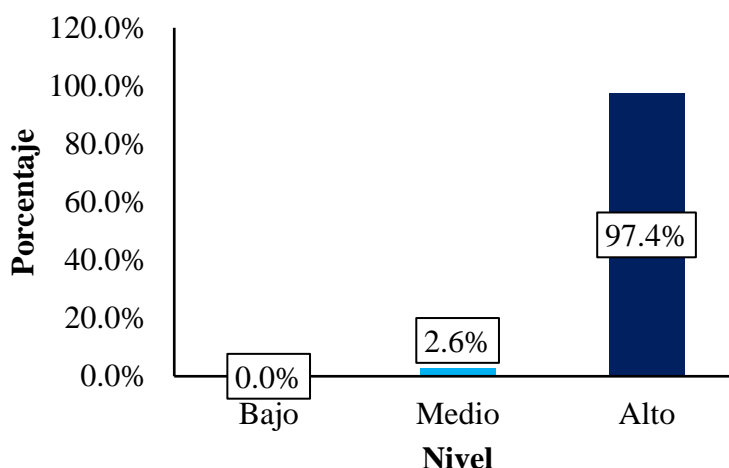


Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

h. Cultura Organizacional.

La Figura 14, muestra que los trabajadores administrativos cuentan con un porcentaje de mayor proporción en el nivel alto con (97.4%), y un (2.6%) en el nivel medio, esto significa que la mayoría de trabajadores en esta investigación sienten mucha conexión con la cultura organizacional y eso haría que día a día refuercen su compromiso con la entidad y así puedan sentirse identificados, logrando así una mejor productividad laboral para la institución, pero hay pequeño porcentaje que se encuentra en el nivel medio esto no bajaría la productividad pero la institución tendría que subir el nivel de esos trabajadores.

Figura 14.
Análisis de la dimensión cultura organizacional por niveles.

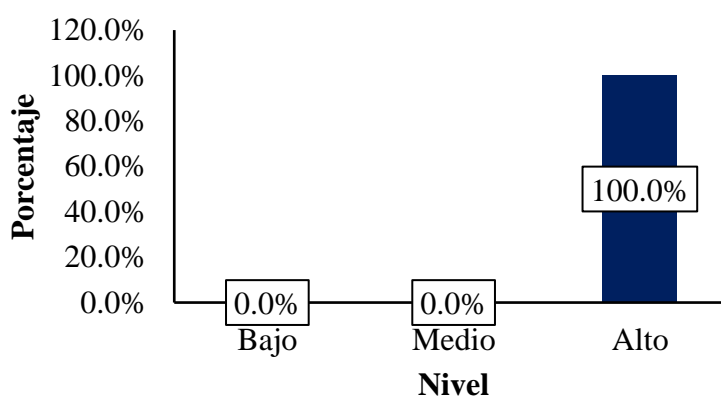


Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

i. Desempeño Laboral.

En la Figura 15, demuestra que el (100%) de los trabajadores administrativos cuentan con un nivel alto de desempeño laboral, siendo esto el mayor porcentaje alcanzado, deduciendo que los trabajadores tienen un buen desempeño logrando y cumpliendo con sus funciones correctamente y alcanzando una buena productividad laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Figura 15.
Análisis de la dimensión desempeño laboral por niveles.



Nota: Encuesta a los trabajadores administrativos de la UNAS – Setiembre 2024.

4.3.3. Análisis de los indicadores de la productividad laboral.

Como se evidencia, un 68% de la muestra encuestada en esta investigación están de acuerdo que aportan sus ideas libremente antes problemas, demostrando tener libre expresión y no son excluidas de poder tomar decisiones. Por otra parte, un 58% están de acuerdo que los planes de prevención que proponen son tomadas de la mejor manera, además, el 70% cuentan con materiales y recursos disponibles y el 54% están de acuerdo que la distribución de recursos es equitativa.

Así también, se observó que un 80% considera realizable las metas y objetivos, el 63% está de acuerdo que el trabajo que realizan es importante para alcanzar los objetivos. En tanto, el 54% están conforme con el horario de trabajo y el 53% están de acuerdo que aprovechan esas horas para lograr mayor productividad. Por otro lado, un 57% de la muestra está de acuerdo que al conocer la misión y visión ayuda a comprometerlos con la productividad, también un 54% optaron por estar de acuerdo a que un compartir por fechas especiales hacen que motivan a ser más productivos; un 68% menciona que está de acuerdo que entre trabajadores se apoyan mutuamente en algunas actividades difíciles y un 54% dice que el respeto es el valor principal para convivir armoniosamente y ayuda a elevar el desempeño en el trabajo.

Por último, el 71% está de acuerdo en que optimizan su tiempo para realizar sus funciones, un 57% está de acuerdo que su rendimiento es mejor cuando la universidad les brinda mayor soporte, otro 71% utilizan estrategias para controlar correctamente las labores diarias que tienen y un 63% consideran de acuerdo sacar fuerzas de donde sea para lograr cumplir sus funciones y nunca darse por vencido. De esta manera, se refleja la importancia de tener al personal motivado y brindándoles los recursos necesarios para que puedan tener una buena productividad laboral.

Tabla 10.
Análisis de los indicadores de la variable: Productividad Laboral.

	PREGUNTAS / RESPUESTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Eficiencia	P21 Puedo aportar mis ideas libremente ante situaciones problemáticas en mi lugar de trabajo.	3%	7%	9%	68%	13%	100%
	P22 Mis planes de prevención de problemas son tomadas de forma acertada y ayudan a solucionarlos.	1%	11%	20%	58%	11%	100%
	P23 Cuento con materiales y recursos disponibles para cumplir con mis funciones correctamente.	1%	12%	3%	70%	15%	100%
	P24 La distribución de los recursos es equitativa para todos en mi centro de trabajo.	0%	21%	17%	54%	8%	100%
Eficacia	P25 Considero realizable las metas y objetivos planteados para cumplir.	0%	0%	3%	80%	17%	100%
	P26 El trabajo que realizo es muy importante para alcanzar el objetivo de la institución.	0%	0%	1%	63%	36%	100%
	P27 El horario de trabajo es el adecuado para que pueda desarrollar correctamente mis funciones.	1%	9%	4%	54%	32%	100%
	P28 Aprovecho al máximo el tiempo de mis horas de trabajo para poder lograr mayor productividad en la institución.	0%	1%	3%	53%	43%	100%

Cultura organizacional	P29	Conocer la visión y misión de la entidad me permite comprometerme con la productividad en el trabajo.	1%	1%	12%	57%	29%	100%
	P30	Tener un compartir entre compañeros en fechas especiales como onomásticos motivan la productividad en el trabajo.	0%	3%	0%	54%	43%	100%
	P31	Entre trabajadores nos apoyamos mutuamente en caso de que algunas actividades nos resulten difícil.	0%	4%	5%	68%	22%	100%
	P32	El respeto es el principal valor para poder convivir armoniosamente y elevar nuestro desempeño en el trabajo.	0%	3%	3%	54%	41%	100%
Desempeño laboral	P33	Busco optimizar mi tiempo en el desarrollo de mis funciones diarias.	0%	0%	3%	71%	26%	100%
	P34	Siento que mi rendimiento laboral es mejor cuando la institución me brinda mayor soporte.	0%	1%	3%	57%	40%	100%
	P35	Utilizo algunas estrategias para poder controlar los trabajos diarios que tengo en mi centro laboral.	0%	0%	1%	71%	28%	100%
	P36	Cuando me siento cansado, saco fuerzas de donde sea para cumplir con mis funciones establecidas, pero nunca me doy por vencido.	0%	0%	1%	63%	36%	100%

Nota: Datos obtenidos del procesamiento efectuado en Excel.

4.4. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Para contrastar las hipótesis, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, cuyos datos fueron recogidos mediante una encuesta lo cual las respuestas se plantearon mediante escala ordinal y solo se midió la percepción de los encuestados. Esto ayudará a medir el grado de correlación entre las dos variables, considerando los siguientes criterios:

- Si el nivel de significancia (p) es menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la alterna (H1).
- El coeficiente de correlación Rho Spearman muestra la fuerza de conexión el cual se compone de la siguiente manera:

Tabla 11.
Valores del coeficiente Rho de Spearman

Valor	Criterio
r = 1.00	Relación perfecta positiva y grande
0.9 a 0.99	Relación positiva muy alta
0.7 a 0.89	Relación positiva alta
0.4 a 0.69	Relación positiva moderada
0.2 a 0.39	Relación positiva baja
0.01 a 0.19	Relación positiva muy baja
0	Relación nula
r = -1.00	Correlación negativa perfecta y grande

Nota: Elaboración propia basado en Manchego (2022).

4.4.1. Prueba de hipótesis general.

La Hipótesis general considera:

H0: No existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Tabla 12.
Correlación entre ambas variables de investigación.

			Motivación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,642**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	76	76
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	76	76

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

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: Los resultados obtenidos mediante la prueba estadística evidencian la existencia de una relación significativa entre las variables, con un grado de clasificación positiva moderada, representada por una coeficiente Rho de Spearman de 0.642.

Significancia bilateral (P - Valor): se observa que el valor de significancia bilateral es de 0.000, el cual resulta menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). En consecuencia, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la alternativa (H_1), lo que indica que existe relación estadísticamente significativa entre las variables.

Decisión: A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que existe una relación significativa, con un grado de compensación positiva moderada ($Rho = 0.642$) entre ambas variables de estudio. Esto sugiere que, a medida que aumenta la motivación, también se incrementa la productividad laboral.

4.4.2. Prueba de hipótesis específicas.

4.4.2.1. Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

H1: Existe relación significativa entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Tabla 13.
Correlación entre la dimensión necesidades de estima y la productividad laboral.

			Necesidades de estima	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Necesidades de Estima	Coefficiente de correlación	1.000	,458**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	76	76
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,458**	1,000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	76	76

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

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: Los resultados de la prueba estadística muestra que existe relación significativa con un grado de correlación positiva moderada ($Rho = 0.458$).

Significancia bilateral (P - Valor): Se puede apreciar que la significancia bilateral es de 0.000 siendo esta menos que alfa (0.05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Decisión: se pudo concluir que, si existe una relación significativa con una correlación positiva moderada ($Rho = 0.458$) entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, es decir que, a mayor atención a las necesidades de estima hacia los trabajadores, mejor será la productividad laboral.

4.4.2.2. Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

H1: Existe relación significativa entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS).

Tabla 14.
Correlación entre la dimensión necesidades de seguridad y la productividad laboral.

		Necesidades de Seguridad	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Necesidades de Seguridad	1.000	,483**
		Coefficiente de correlación	0.000
		Sig. (bilateral)	
		N	76
	Productividad Laboral	,483**	1,000
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

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

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: se demostró que hay una relación significativa con un grado de correlación positiva moderada (Rho = 0.483).

Significancia bilateral (P - Valor): la significancia bilateral resultó de 0.000 siendo esta menor que alfa (0.05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Decisión: El resultado demostró que sí existe una relación significativa con una correlación positiva moderada de (Rho = 0.483) entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, es decir que a mayor seguridad para el personal en su centro de trabajo mejor será la productividad laboral.

4.4.2.3. Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre las necesidades sociales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

H1: Existe relación significativa entre las necesidades sociales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Tabla 15.

Correlación entre la dimensión necesidades sociales y la productividad laboral.

		Necesidades sociales	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Necesidades Sociales	1.000	,596**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)		0.000
	N	76	76
Productividad Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,596**	1,000
		0.000	
	N	76	76

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

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: estos resultados muestran que existe una relación significativa, con una correlación positiva moderada (Rho = 0.596)

Significancia bilateral (P - Valor): Se observa que la significancia bilateral es de 0.000, siendo menor a alfa (0.05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Decisión: A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que existe una relación significativa de carácter positivo y moderado (Rho = 0.596) entre las necesidades sociales y la productividad laboral del personal administrativos de la UNAS, mientras mejor se desarrollan las necesidades sociales en los trabajadores dentro de la institución mayor será la productividad laboral.

4.4.2.4. Hipótesis específica 4:

H0: No existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

H1: Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Tabla 16.
Correlación entre la dimensión factores higiénicos y la productividad laboral.

		Factores higiénicos	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Factores Higiénicos	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,535**
		N	76
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,535**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

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

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: estos resultados demostraron que existe una relación significativa, con un grado de correlación positiva moderada (Rho = 0.535).

Significancia bilateral (P - Valor): verificamos que la significancia bilateral es de 0.000 siendo esta menos al alfa (0.05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Decisión: de acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que, si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación positiva moderada de (Rho = 0.535) entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, es decir, que la productividad aumentará si los factores higiénicos hacia el personal sea la más adecuada.

4.4.2.5. Hipótesis específica 5:

H0: No existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

H1: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Tabla 17.
Correlación entre la dimensión factores motivacionales y la productividad laboral.

			Factores motivacionales	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,606**
		N	76	76
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,606**	1,000
		N	76	76

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

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: se pudo determinar que existe una relación significativa, con un grado de correlación positiva moderada (Rho = 0.606).

Significancia bilateral (P - Valor): se observa que la significancia bilateral es de 0.000 siendo menos al alfa (0.05); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Decisión: se llegó a evidenciar que, si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación positiva moderada de (Rho = 0.606) entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quiere decir que, a mayor sea los factores motivacionales para el personal, mejor será la productividad laboral.

CAPÍTULO V:

DISCUSIÓN.

La motivación es un factor importante e influye regularmente en los trabajadores de cualquier institución, depende mucho también del entorno laboral en el cual ellos trabajan, sabemos que hoy en día contar con un buen capital humano y este contar con buena motivación ayudará a ser más competitivo y resultará teniendo mayor productividad laboral para la empresa o institución en el cual este trabaja.

El **objetivo general** del presente trabajo de investigación es: Determinar el nivel de relación entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Los resultados obtenidos que fueron por medio de la encuesta realizada a los colaboradores administrativos de dicha entidad, se revelan estadísticamente que el grado de correlación entre ambas variables se relaciona significativamente con un valor positivo moderado ($Rho = 0.642$), según el análisis coeficiente de correlación Rho Spearman, del mismo modo el valor (P – valor), indica una sig. (bilateral) de ($0.000 < 0.05$), de esta manera queda rechazada la hipótesis (H_0) y se acepta la hipótesis (H_1), que se concluye que sí existe una relación significativa en ambas variables, ya que si una variable aumenta la otra también debe de aumentar. Esta significancia estadística sugiere que la relación observada no es probablemente al azar, con una muestra de ($N = 76$), sino que esto es lo adecuado para poder respaldar la validez estadística de la correlación observada.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Palacios (2021), ya que el objetivo fue analizar la relación entre la motivación de los colaboradores y su influencia en la productividad de la empresa Norvartis en Guayaquil, su muestra fue de ($N = 59$) trabajadores. Se concluyó que sí existe una correlación positiva significativa entre sus dos variables con un coeficiente de relación ($Rho = 0.705$, P - Valor = 0.000).

Igualmente coincide con Echevarría et al., (2022), que tuvo como resultado ($Rho = 0.478$, $P - Valor = 0.000$), demostrando que existe relación significativa con un valor de correlación positiva moderada, demostrando que mientras la motivación hacia el personal sea mayor, la productividad laboral aumentará significativamente.

Por otro lado, Ignacio (2020), en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro en Chimbote. Se llegó a la conclusión, que la variable motivación tiene una relación positiva moderado ($Rho = 0.655$) con la variable productividad laboral.

Una de las excepciones es con la investigación de Manchego (2022), en su estudio resaltó que su investigación general es determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Utilizó una muestra de ($N = 53$) trabajadores, en donde demostró que no existe una relación entre ambas variables, ya que obtuvo una significancia bilateral de ($P. Valor < 0.202$), rechazando la $H1$ y aceptando la H_0 , con una relación de ($r = 0.178$), demostrando que su nivel de relación es bajo. Esto es lo contrario que se encontró en los resultados de la investigación.

Respecto al **primer objetivo específico**: Evaluar el nivel de relación entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS, indica que existe una correlación positiva moderada ($Rho = 0.458$) con un ($P - valor = 0.000$), aceptando la hipótesis alterna. Derivaciones que fueron coincidas con Palacios (2021), que encontró una correlación positiva moderada ($Rho = 0.418$) entre la dimensión necesidades fisiológicas y la productividad, con un ($P - Valor = 0.001$), este hallazgo implica en tener un buen manejo de las necesidades fisiológicas dentro del trabajo para contribuir efectivamente con la productividad de la entidad.

Respecto al **segundo objetivo específico**: Determinar el nivel de relación entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS, los resultados revelan una correlación positiva moderada ($Rho = 0.483$), con un ($P - \text{valor} = 0.000$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna. Estos resultados se asemejan con el estudio de Palacios (2021), quien tuvo una correlación positiva moderada de ($Rho = 0.490$) entre la dimensión necesidades de seguridad y la variable productividad. Esto implica que los trabajadores necesitan la seguridad necesaria dentro de su centro laboral para poder elevar la productividad.

Respecto al **tercer objetivo específico**: Demostrar el nivel de relación entre las necesidades sociales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS, demostró que existe una correlación positiva moderada ($Rho = 0.596$), con una ($P - \text{valor} = 0.000$), aceptando la hipótesis alterna. Se encontró una semejanza con el estudio de Ignacio (2020) que obtuvo una correlación positiva moderada de ($Rho = 0.491$) entre la dimensión satisfacción y la variable productividad laboral. Esto concluye que los trabajadores de la casa superior de estudios necesitan de una buena satisfacción para poder generar productividad.

Respecto al **cuarto objetivo específico**: Determinar el nivel de relación entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS, destacó una correlación positiva moderada ($Rho = 0.535$), estos resultados se asemejan con Ortega (2023), en su investigación encontró una correlación positiva alta ($Rho = 0.882$) entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable productividad laboral, con una significancia ($P. \text{valor} = 0.000$) que es igual al resultado de la investigación. Se podría decir que mejor sean las condiciones en el trabajo los trabajadores aumentarán su productividad en la entidad.

Finalmente, respecto al **quinto objetivo específico**: Analizar el nivel de relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS, resultó tener una correlación positiva moderada ($Rho = 0.606$), se encontró coincidencia con el estudio de Ignacio (2020), que en su resultado demostró tener una correlación positiva moderada de ($Rho = 0.566$) entre la dimensión desempeño y la productividad laboral con una significancia de ($P. valor = 0.000$), concluyendo que los trabajadores necesitan de un buen desempeño para generar buena productividad laboral en la casa superior de estudios investigada.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que entre la motivación y la productividad laboral existe una relación significativa, tal como lo demostró el análisis de coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo una correlación positiva moderada ($Rho = 0.642$) y con un nivel de significancia de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$, rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alternante (H_1). Es decir que, a mayor motivación para el trabajador, mejor será su productividad laboral en la casa superior de estudios (UNAS).
2. Los resultados obtenidos determinaron que, existe una relación significativa positiva moderada entre las necesidades de estima y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS; determinado por Rho Spearman ($Rho = 0.458$), estos resultados indican que para el trabajador es esencial sentirse estimado y valorado por parte de la institución, de esa manera podrán cumplir sus funciones correctamente brindando una mejor productividad laboral.
3. La investigación determinó una relación significativa entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la UNAS, determinado una correlación positiva moderada de ($r_s = 0.483$). Esto manifiesta que el ambiente de trabajo en conjunto necesita tener una mayor atención para la seguridad de todos los trabajadores, así ellos puedan sentirse a gusto y generar una buena productividad en la universidad.
4. Por otro lado, se demostró que sí existe una relación significativa positiva moderada de ($r_s = 0.596$) entre las necesidades sociales y la productividad laboral de dichos trabajadores de la casa superior de estudios. Esto refleja cuán importante es relacionarnos entre todo el equipo de trabajo, así aumenta la motivación y a la vez la productividad laboral y el desarrollo eficiente tanto del personal como también de la institución.
5. Así mismo, se determinó que los factores higiénicos y la productividad laboral tienen una relación significativa; demostrando una correlación positiva moderada de ($r_s = 0.535$), esto indicaría que estos factores como las condiciones de trabajo juegan un rol importante en la motivación del trabajador para que de esa manera pueda generar buena productividad dentro de su trabajo.

6. Por último, se analizó que existe una relación significativa positiva moderada de ($r_s = 0.606$) entre los factores motivacionales y la productividad laboral, concluyendo que los trabajadores necesitan de factores como ascensos y crecimiento personal y profesional para sentirse completamente motivados y eleven su productividad en el trabajo.

RECOMENDACIONES

1. El jefe del área de RR.HH, debe divulgar las metas y objetivos claros a todo su equipo de trabajo, proporcionar metas específicas, medibles y alcanzables para que así cada trabajador tenga un sentido de propósito y dirección, de esa manera el nivel de motivación aumentará por querer llegar a cumplir todas esas metas claras y también la productividad tendrá un nivel de resultado positivo.
2. El jefe del área de RR.HH, debe reconocer y celebrar constantemente los logros de sus colaboradores, ya sea felicitándoles de manera individual o grupal, así como también reconociéndole públicamente ya que eso generaría un gran impacto en el trabajador, de esa manera se sentirá estimado y valorado y cumplirá con todas sus funciones, y se incrementaría el nivel de productividad de la institución.
3. El jefe de Recursos Humanos, debe identificar y evaluar trimestralmente la situación del ambiente de trabajo en el cual labora el personal, para así poder evitar riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales hacia el personal administrativo; luego de eso elaborar un plan de acción para poder combatir y eliminar estos peligros, de esa manera el trabajador se sienta seguro y pueda trabajar correctamente en su puesto de trabajo y la productividad será mayor.
4. La Directora de la Oficina de Bienestar Universitario (OBU) en coordinación con el área de Beneficios Sociales, debe de realizar actividades recreativas y eventos sociales como: celebraciones de onomásticos, almuerzos de confraternidad, deportes y algunos eventos de voluntariados; todo esto para que el trabajador pueda relajarse, conectarse y fomentar así un buen clima laboral entre todos, de esa forma el personal podrá cumplir con sus actividades y dar una buena atención a todos los usuarios de la Universidad.
5. La Directora de la Oficina del Bienestar Universitario en coordinación con el jefe de Recursos Humanos, debe evaluar constantemente las condiciones de trabajo, manejando un control adecuado de todas esas falencias que se logra identificar para luego buscar alternativas de solución inmediatas, de esa manera se evitaría ciertos daños que afectaría la productividad de cada trabajador.

6. El jefe de Recursos Humanos en coordinación con el área de capacitaciones, debe brindar mayores posibilidades de crecimiento profesional y personal a sus trabajadores, ofreciéndoles oportunidades claras de ascenso, programando charlas, talleres y capacitaciones instructivas ayudando así a desarrollar nuevas habilidades, lograr avanzar profesionalmente y a que estén motivados para generar una buena productividad.

REFERENCIAS

- Abanto Abanto, D. M., y Vásquez Saldaña, D. del R. (2021). *Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020*. [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS EN PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado Bautista, E. V., Alvarado Santa Cruz, B. B. (2024). Productividad y su Impacto en las Organizaciones, 2024. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12909/Alvarado%20Bautista%20Erasmus%20%26%20Alvarado%20Santa%20Cruz%20Bheberlin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez Collazos, A., y Sánchez Rincón, D. (2022). Implicaciones de la falta de motivación del empleado público en su desempeño. *Administración y Desarrollo*.
<https://revistas.esap.edu.co/index.php/admindesarro/article/view/780>
- Argüello, M. C. (2021). *La Motivación Laboral: Su Impacto En La Productividad En Los Empleados De La Municipalidad De Río Tercero*.
http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/70171/3033/Arguello--Monica-La-motivacion-laboral.pdf
- Ayala Canché, G. (2022). *Capacitación en administración I. Klik*.
https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n_en_administraci%C3%B3n_I/ScOVEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=uso+adecuado+de+los+recursos+en+una+empresa&pg=PA31&printsec=frontcover
- Bagas Bantara. (2023). *Crear hábitos: Alcanzar el éxito paso a paso*. Bagas Bantara.
https://www.google.com.pe/books/edition/Crear_h%C3%A1bitos_alcanzar_el_%C3%A9xito_paso_a/EbG3EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=h%C3%A1bitos+del+personal&printsec=frontcover
- Balladares Flores, M. P. (2023). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil*.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20445>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED.
https://www.google.com.pe/books/edition/GESTI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DEL_CLIMA_LABORAL/2YaxCwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=clima+laboral&printsec=frontcover
- Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Ecoe Ediciones.
https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_de_personal/1aXmDqJpEc8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=factores+higienicos&pg=PA207&printsec=frontcover

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Cruz, D. E. I. S., Cruz, A. G. Y. S., Chero, M. J. S., Prado, C. E. R., Reyes, C. A. R., y Kong, J. A. R. (2021). La Influencia de la Motivación en la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de una Universidad Privada. Savez Editorial.
<https://doi.org/10.53887/se.vi.5>
- Echevarría Laureano, J., Porras Gutiérrez, F., Tomas Medrano, G., (2022). *La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022*. [Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12130/2/IV_PG_MRHGO_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf
- Fernández Bacalla, A. (2023). *Productividad y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas*.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3306/Fern%C3%A1ndez%20Bacalla%20Anitza.pdf?sequence=1>
- Fernández García, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial/AkPuDQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=condiciones+de+trabajo&printsec=frontcover
- Fischer, A. (2021). *Motivación a Largo Plazo: Cómo Lograr Siempre los Objetivos que te propongas y obtener lo que Quieres*. Alex Fischer.
https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_a_Largo_Plazo/lw0jEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=el+ciclo+de+la+motivaci%C3%B3n&pg=PT56&printsec=frontcover
- Fusterm Fabra, F. (2007). *Retos Laborales del Nuevo Milenio*. Lulu.com.
https://www.google.com.pe/books/edition/Retos_Laborales_del_Nuevo_Milenio/c54eRfeavDcC?hl=es-419&gbpv=1&dq=rendimiento+laboral&pg=PA127&printsec=frontcover
- Gan Busto, F., y Triginé, J. (2013). *Clima laboral*. Ediciones Díaz de Santos.
https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_laboral/bSSMoQ-2pwIC?hl=es-419&gbpv=1&dq=clima+laboral&printsec=frontcover
- Guillén, M. del C. M. (2013). *Análisis y resolución de problemas: La gestión empresarial*. Ediciones Díaz de Santos.
https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis_y_resoluci%C3%B3n_de_problemas/x5prwwvoZ18C?hl=es-419&gbpv=1&dq=solucion+de+problemas+en+el+trabajo&printsec=frontcover

- Ignacio Santa Cruz, D. E., Ygnacio Santa Cruz, A. G., Sánchez Chero, M. J., Rosas Prado, C. E., Reyes Reyes, C. A., y Rodríguez Kong, J. A. (2021). *La Influencia de la Motivación en la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de una Universidad Privada*. Savez Editorial. <https://doi.org/10.53887/se.vi.5>
- Ignacio Santa Cruz, D. E. (2020). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46952>
- INEGI. (2013). *Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*. Metodología, cuadros y gráficas. INEGI. https://www.google.com.pe/books/edition/%C3%8Dndices_de_productividad_laboral_y_del_gb_ODwAAQBAJ?hl=es-
- López Salas, S. (2020). *Atención al cliente, consumidor y usuario*. Ediciones Paraninfo, S.A. https://www.google.com.pe/books/edition/Atenci%C3%B3n_al_cliente_consumidor_y_usuario/jpzODwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=atencion+al+cliente&printsec=frontcover
- Manchego Chacalla, C. K. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022*. [Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3682/Manchego%20Chacalla%20Carla%20Katherin.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Mayorca, W. A. 2003. Motivación y productividad laboral. gestiopolis. <https://www.gestiopolis.com/motivacion-productividad-laboral/>
- Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/ZEJ7-0hmvhwC?hl=es-419&gbpv=1&dq=investigacion+aplicada&pg=PA44&printsec=frontcover
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter y Gamble*. Babelcube Inc. https://books.google.com.pe/books?id=L1rlBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Nolazco Labajos, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodríguez, R. Y., y Carhuancho Mendoza, I. M. (2021). *Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú*. INNOVA Research Journal, Article 1. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Ortega Calderón, K. E. (2023). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Foncodes zonal Huánuco – 2023*. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4838/Ortega%20Calder%20Karolina%20Estela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Palacios Lara, S. V. (2021). *La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16345>
- Piscocya Ordoñez, P. J., y Urpeque Marchena, A. D. (2021). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiberbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021* [Universidad Señor de Sipán]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9943/Piscocya Ordoñez Piero %26 Urpeque Marchena Arnold.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9943/Piscocya%20Ordo%C3%91ez%20Urpeque%20Marchena%20Arnold.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Posturas Castro, L. A. (2022). *“Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021”*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111324/Porturas_C LA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111324/Porturas_C%20LA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., Ojeda López, R. N., Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189#B15
- Romero Trejo, D. Y., y Vega Temoche, V. A. (2023). *Motivación y productividad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial, Chimbote – 2023*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124152/Vega_TV A -SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124152/Vega_TV%20A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez Gómez, A., P. (2021) *Motivación Laboral y Administración Pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2020*. <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a0cd71c-a331-46db-8668-d3007981a298/content>
- Rodríguez Moreno, D. C. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral. Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC*. https://www.google.com.pe/books/edition/Impacto_de_las_pr%C3%A1cticas_de_gesti%C3%B3n_de/urB5EAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=productividad+laboral&printsec=frontcover
- Rodríguez Sánchez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik - soluciones educativas. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover
- Salas Hurtado, A. J. A. (2022). *La motivación laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020* [Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/4268>

- Salazar, J. (2023). *La falta de productividad en América Latina es un problema muy serio* | Podcast el futuro del trabajo. ILO Voices. <https://voices.ilo.org/es-es/podcast/la-falta-de-productividad-en-america-latina-es-un-problema>
- Schnaars, S. P. (1993). *Estrategias de marketing: Un enfoque orientado al consumidor*. Ediciones Díaz de Santos. https://www.google.com.pe/books/edition/Estrategias_de_marketing/XMhruAii5X0C?hl=es-419&gbpv=1&dq=factores+higienicos&pg=PA362&printsec=frontcover
- Sterling, W. (2023). *Acelerando el Éxito en el Trabajo*. https://www.google.com.pe/books/edition/Acelerando_el_%C3%89xito_en_el_Trabajo/D1K6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=ascenso+laboral&printsec=frontcover
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021). *Precisan reglas del principio de debida motivación de los actos administrativos*. <https://elperuano.pe/noticia/131215-precisan-reglas-del-principio-de-debida-motivacion-de-los-actos-administrativos>
- Torres, C. A. B. (2006). *Metodología de la investigación: Para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Pearson Educación. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodologia_de_la_investigacion/h4X_eFai59oC?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodo+cuantitativo&pg=PA57&printsec=frontcover
- Toro, M. D. de T. (2004). *Inteligencia personal y vital: El arte del buen ser y del buen vivir*. Vision Libros. https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia_personal_y_vital_el_arte_de/AvoPXba9PkMC?hl=es-419&gbpv=1&dq=motivacion+extrinseca+e+intrinseca&pg=PA58&printsec=frontcover
- Toyama Miyaguzuku, J. (2023). *Productividad laboral: ¿cómo estamos y qué hacer?* <https://www.vinateatoyama.com/productividad-laboral-como-estamos-y-que-hacer/>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial. https://www.google.com.pe/books/edition/El_peque%C3%B1o_libro_de_la_motivaci%C3%B3n/tnmfDAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=motivacion+extrinseca+e+intrinseca&printsec=frontcover
- Turla, P. A., y Hawkins, K. L. (2002). *Cómo usar el tiempo con eficacia y productividad*. Grupo Planeta (GBS). https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_usar_el_tiempo_con_eficacia_y_prod/l_5AXuUWySgC?hl=es-419&gbpv=1&dq=el+tiempo+en+el+trabajo&printsec=frontcover

- Urquijo García, J. I. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo*. Universidad Catolica Andres.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_Remuneracion_Del_Trabajo/m7ZKTMMtYZ8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=remuneraci%C3%B3n&printsec=frontcover
- Yarce, J. (2006). *El Poder de Los Valores En Las Organizaciones*. Herberto Ruz.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_Poder_de_Los_Valores_En_Las_Organizac/fdd8kRjaML4C?hl=es-419&gbpv=1&dq=valores&printsec=frontcover
- Zacnich Nonalaya, R. et al. (2023). Reporte de Productividad Laboral. *Comex Perú*.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-013-.pdf>

ANEXOS



ANEXO 1. Instrumento de medición para la motivación
 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



CUESTIONARIO

**“La Motivación y la Productividad Laboral en los Trabajadores Administrativos
 de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”**

Apreciado(a) colaborador(a): es grato dirigirme a usted para expresarle mis cordiales saludos, así mismo para agradecerle por su participación en la presente encuesta. Por favor responda con sinceridad, sus respuestas serán anónimas y confidenciales, los fines del estudio son íntegramente académicos. Tiempo de respuesta: Aproximadamente 15 minutos.

Encuestador: Miguel Antony Herrera Carbajal

Instrucciones: Marque con un aspa (x) la opción que mejor refleja su perspectiva respecto a las siguientes preguntas que se presentan a continuación:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ID	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Variable Asociada: Motivación						
Dimensión: Necesidades de estima						
Indicador: Reconocimiento						
1	Me reconoce mi centro de trabajo por realizar de forma adecuada mis actividades.					
2	En los últimos 2 años he recibido elogio por realizar bien mi trabajo.					
Indicador: Remuneración						
3	La remuneración que recibo lo percibo de forma puntual.					
4	El salario que actualmente recibo es de acorde a mi puesto de trabajo.					
Dimensión: Necesidades de seguridad						
Indicador: Ambiente del trabajo						
5	La iluminación del área donde trabajo es el adecuado para realizar mis funciones correctamente.					

6	Mi centro de trabajo cuenta con las señalizaciones de emergencia respectivas.					
Indicador: Disciplina laboral						
7	El ritmo habitual del trabajo que se exige es el adecuado para poder trabajar.					
8	Al culminar el trabajo del día mi nivel de cansancio es excesivo.					
Dimensión: Necesidades sociales						
Indicador: Clima laboral						
9	Existe solidaridad y compañerismo dentro del área de trabajo.					
10	La comunicación que existe entre compañeros de trabajo es el adecuado.					
Indicador: Atención al cliente						
11	Estoy dispuesto a brindar mi apoyo a los usuarios cuando estos los requieren.					
12	Brindo una imagen de confianza y honestidad a todos los usuarios de la Universidad.					
Dimensión: Factores higiénicos						
Indicador: Condiciones del trabajo						
13	Las condiciones de trabajo en el que laboro son apropiadas para realizar mis funciones correctamente.					
14	Mi centro de trabajo me brinda la seguridad necesaria para trabajar correctamente.					
Indicador: Políticas de la organización						
15	Existen normas en las áreas que se rigen de procedimientos y comportamientos adecuados para el trabajador.					
16	Me adecuó rápidamente sin problemas a todas las normas y reglas que están planteadas en mi centro de trabajo.					
Dimensión: Factores motivacionales						
Indicador: Crecimiento personal						
17	Recibo capacitaciones para mejorar y crecer profesionalmente en mi trabajo.					
18	Las funciones que realizo me ayudan a potenciar mis habilidades.					
Indicador: Ascenso						
19	Las oportunidades de ascender de puesto en mi centro de trabajo son equitativas para todos.					
20	Si me ascienden en el trabajo, mi motivación para seguir trabajando sería más alta.					

Tabla 18.
Ficha técnica del primer cuestionario.

Nombre	: Cuestionario de La Motivación.
Autor	: Bachiller. Miguel Antony Herrera Carbajal.
Objetivo	: Medir las cinco dimensiones de la motivación, las cuales son: necesidades de estima, necesidades de seguridad, necesidades sociales, factores higiénicos y factores motivacionales.
Unidad de análisis	: Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Forma de aplicación	: Personal/directa
Lugar de aplicación	: Universidad Nacional Agraria de la Selva - Tingo María.
Descripción del instrumento	: El instrumento cuenta con 20 preguntas, distribuidas en 5 dimensiones: necesidades de estima (P1-P4), necesidades de seguridad (P5-P8), necesidades sociales (P9-P12), factores higiénicos (P13-P16) y factores motivacionales (P17-P20). Los elementos de la muestra (persona individual) otorgarán sus valoraciones mediante la escala de Likert donde (1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = No sabe, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.
Validez	: Se realizará la validez del contenido del instrumento mediante el juicio de expertos, obteniendo una validez total de 85.93.
Confiabilidad	: La estimación de confiabilidad del instrumento fue de 0.823 resultado que, de acuerdo al Alfa de Cronbach se asume una confiabilidad aceptable, determinado que el instrumento es confiable para su aplicación.

ANEXO 2: Instrumento de medición para la Productividad Laboral.

Instrucciones: Marcar de acuerdo a la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ID	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Variable de supervisión: Productividad laboral						
Dimensión: Eficiencia						
Indicador: Solución de problemas						
21	Puedo aportar mis ideas libremente ante situaciones problemáticas en mi lugar de trabajo.					
22	Mis planes de prevención de problemas son tomadas de forma acertada y ayudan a solucionarlos.					
Indicador: Uso adecuado de los recursos						
23	Cuento con materiales y recursos disponibles para cumplir con mis funciones correctamente.					
24	La distribución de los recursos es equitativa para todos en mi centro de trabajo.					
Dimensión: Eficacia						
Indicador: Logro de metas						
25	Considero realizable las metas y objetivos planteados para cumplir.					
26	El trabajo que realizo es muy importante para alcanzar el objetivo de la institución.					
Indicador: Tiempo						
27	EL horario de trabajo es el adecuado para que pueda desarrollar correctamente mis funciones.					
28	Aprovecho al máximo el tiempo de mis horas de trabajo para poder lograr mayor productividad en la institución.					
Dimensión: Cultura organizacional						
Indicador: Hábitos en la organización						
29	Conocer la visión y misión de la entidad me permite comprometerme con la productividad en el trabajo.					

30	Tener un compartir entre compañeros en fechas especiales como onomásticos motivan la productividad en el trabajo.					
Indicador: Valores						
31	Entre trabajadores nos apoyamos mutuamente en caso de que algunas actividades nos resulten difícil.					
32	El respeto es el principal valor para poder convivir armoniosamente y elevar nuestro desempeño en el trabajo.					
Dimensión: Desempeño laboral						
Indicador: Rendimiento						
33	Busco optimizar mi tiempo en el desarrollo de mis funciones diarias.					
34	Siento que mi rendimiento laboral es mejor cuando la institución me brinda mayor soporte.					
Indicador: Persistencia						
35	Utilizo algunas estrategias para poder controlar los trabajos diarios que tengo en mi centro laboral.					
36	Cuando me siento cansado, saco fuerzas de donde sea para cumplir con mis funciones establecidas, pero nunca me doy por vencido.					

INFORMACIÓN PERSONAL

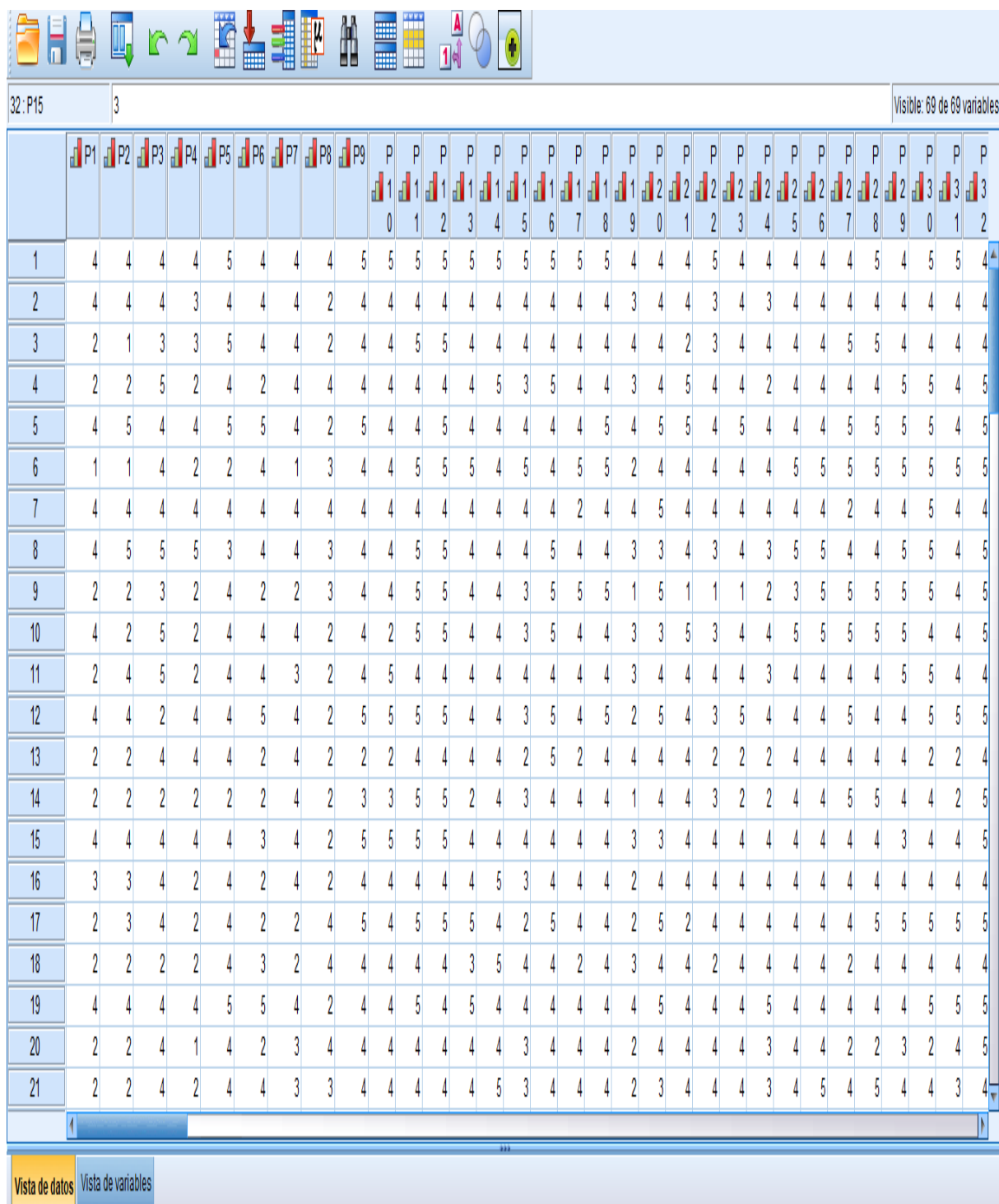
Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino
Edad:	<input type="checkbox"/> 24 – 30 <input type="checkbox"/> 31 – 37 <input type="checkbox"/> 38 – 44 <input type="checkbox"/> 45 a más
Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Divorciado
Tipo de personal	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado
Nivel remunerativo	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Auxiliar
Grado Instrucción	<input type="checkbox"/> Técnico <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Titulado <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/> Otro

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Tabla 19.
Ficha técnica para el segundo cuestionario.

Nombre	: Cuestionario de la Productividad Laboral.
Autor	: Bachiller. Miguel Antony Herrera Carbajal.
Objetivo	: Medir las cuatro dimensiones de la productividad laboral, las cuales son: Eficiencia, eficacia, cultura organizacional y desempeño laboral.
Unidad de análisis	: Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Forma de aplicación	: Personal/directa
Lugar de aplicación	: Universidad Nacional Agraria de la Selva - Tingo María.
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de 16 preguntas, distribuidas en 4 dimensiones: Eficiencia (P21-P24), eficacia (P25-P28), cultura organizacional (P29-P32) y desempeño laboral (P33-36). Los elementos de la muestra (persona individual) otorgarán sus valoraciones mediante la escala de Likert donde (1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = No sabe, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.
Validez	: Se realizará la validez del contenido del instrumento mediante el juicio de expertos, obteniendo una validez total de 85.93.
Confiabilidad	: La estimación de confiabilidad del instrumento fue de 0.836 resultado que, de acuerdo al Alfa de Cronbach se asume una confiabilidad aceptable, determinado que el instrumento es confiable para su aplicación.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos por el coeficiente Alfa de Cronbach en el IBM SPSS.



32: P15 3 Visible: 69 de 69 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4		
2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	1	3	3	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
4	2	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	
6	1	1	4	2	2	4	1	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4
8	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
9	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	1	5	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	4	2	5	2	4	4	4	2	4	2	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
11	2	4	5	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
12	4	4	2	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	2	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
13	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
14	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	5	5	2	4	3	4	4	4	1	4	4	3	2	2	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
16	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	3	4	2	4	2	2	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
20	2	2	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	5	5	
21	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	

Vista de datos Vista de variables

32: P15										3										Visible: 69 de 69 variables																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
56	5	3	2	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5											
57	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4											
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5											
59	2	1	1	2	2	3	2	5	4	4	5	5	2	2	4	5	4	5	2	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5											
60	2	2	5	1	5	2	4	2	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	2	5	3	2	5	3	4	5	2	4	4											
61	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2											
62	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2											
63	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5											
64	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4											
65	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5											
66	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4											
67	5	4	2	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5											
68	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4											
69	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5											
70	2	2	4	1	4	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	1	4	3	2	3	2	4	3	4	4	2											
71	4	2	5	2	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	4	5	4	5	4											
72	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4											
73	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4											
74	2	2	4	2	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4											
75	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3											
76	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4											
77																																								

Anexo 5: Validación de expertos.

Validación 1:



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 1.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL (JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala de medición de la motivación y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

NOMBRE DEL EXPERTO : **Mag. Walter Eduardo Mucha Huamán.**

ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Gestión del Desarrollo Social.

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X				85	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		X				90
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																		X				90
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X					85
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																X						80
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X				90
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																		X				90
PUNTAJE PROMEDIO																						87.14	

OPINION GLOBAL:

El Instrumento aplica para la Investigación.

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
09598004	945831226	wamohua@hotmail.com.

Validación 2:



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 1.

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala de medición de la motivación y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

NOMBRE DEL EXPERTO : **Mag. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez.**

ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Marketing

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X				85
2	Los ítems ayudan a describir conductas																			X		95
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X					80
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X				85
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																	X				85
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																X					80
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																	X				85
PUNTAJE PROMEDIO																					85	

OPINION GLOBAL:


FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
40281309	981953641	zaida.caycho@unas.edu.pe

Validación 3:



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 1.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala de medición de la motivación y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

NOMBRE DEL EXPERTO : Mag. Carlos Alberto Silva Ríos.

ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Gestión Empresarial.

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X				85	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		X				90
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X						80
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X					85
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																		X				90
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X				85
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																		X				85
PUNTAJE PROMEDIO																					85.71		

OPINIÓN GLOBAL: el instrumento es apto para su aplicación y para alcanzar los objetivos de la investigación

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
23002284	999442121	carlos.silva@unas.edu.pe