



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Motivación y Productividad de los Gestores Locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Apolinario Aquino, Yonel Nelson (orcid.org/0000-0001-6317-8381)

ASESOR:

Dr. Candia Menor, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado con todo el amor del mundo para mis padres Epifanio Apolinario y Marcelina Aquino quienes fueron los impulsores de mi logro.

A mi pueblo querido Shilla, Carhuaz - Ancash y a toda su gente forjadora de valores.

Así mismo dedico a todas las personas que me apoyaron para realizar el presente trabajo de investigación.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por abrirme las puertas para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública que es un logro más en mi carrera profesional.

De igual forma agradezco a todos los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas sobre todo al Dr. Marco Antonio Candia por guiarnos y hacer posible este trabajo de investigación

Índice de contenidos

Pág.

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Variable 1. Motivación	25
Tabla 2. D1. Necesidad de logro	26
Tabla 3. D2. Necesidad de poder	27
Tabla 4. D3. Necesidad de afiliación	28
Tabla 5. Variable 2. Productividad laboral	29
Tabla 6. D1. Liderazgo	30
Tabla 7. D2. Desarrollo personal	31
Tabla 8. D3. Trabajo en equipo	32
Tabla 9. Cruce de V1. Motivación y V2. Productividad laboral	33
Tabla 10. Cruce de D1. Necesidad de logro y V2. Productividad laboral	33
Tabla 11. Cruce de D2. Necesidad de poder y V2. Productividad laboral	34
Tabla 12. Cruce de D3. Necesidad de afiliación y V2. Productividad laboral	34
Tabla 13. Normalidad de Kolmogorov	35
Tabla 14. Rangos de Spearman	35
Tabla 15. Prueba de hipótesis general	36
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 1	36
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 2	37
Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 3	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Variable 1. Motivación	25
Figura 2. D1. Necesidad de logro	26
Figura 3. D2. Necesidad de poder	27
Figura 4. D3. Necesidad de afiliación	28
Figura 5. Variable 2. Productividad laboral	29
Figura 6. D1. Liderazgo	30
Figura 7. D2. Desarrollo personal	31
Figura 8. D3. Trabajo en equipo	32

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. El estudio fue de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo.

La población estuvo conformada por 70 Gestores públicos, mientras que por el muestreo no probabilístico por conveniencia tuvo una muestra censal de 70 personas, se elaboró el cuestionario conformado por 30 ítems para ambas variables. De manera que, para demostrar la confiabilidad de los instrumentos se halla el alfa de Cronbach con un valor de 0.914, para la Motivación, mientras que, para la Productividad laboral cuenta con un alfa de Cronbach de 0.906.

En conclusión, mediante la prueba de Rho de Spearman se tiene un coeficiente de correlación de 0.644 y una sigma bilateral de 0,000 por lo tanto, al ser menor al nivel de probabilidad de 0.05, se puede aceptar la hipótesis general, detallando que, existe relación entre motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social del distrito de Huaraz – Ancash, 2022 es directa y significativa.

Palabras clave: Motivación, productividad laboral, necesidades de logro, necesidades de poder.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between motivation and productivity of local managers of a social program in the province of Huaraz - Ancash, year 2022. The study was of an applied type, with a non-experimental cross-sectional design and quantitative approach.

The population was made up of 70 public managers, while the non-probabilistic sampling for convenience had a census sample of 70 people, the questionnaire was made up of 30 items for both variables. So, to demonstrate the reliability of the instruments, the Cronbach's alpha is found with a value of 0.914, for Motivation, while for Labor Productivity it has a Cronbach's alpha of 0.906.

In conclusion, using the Spearman's Rho test, there is a correlation coefficient of 0.644 and a bilateral sigma of 0.000, therefore, being less than the probability level of 0.05, the general hypothesis can be accepted, detailing that there is a relationship between motivation and productivity of local managers of a social program in the district of Huaraz - Ancash, 2022 is direct and significant.

Keywords: Motivation, labor productivity, achievement needs, power needs.

I. INTRODUCCIÓN

En la vida todos tenemos buenos y malos momentos en los que muchas veces caemos, pero hay algo que nos levanta y nos empuja hacia adelante y eso es la motivación, la motivación que se muestra en muchos aspectos como en lo personal, profesional y laboral, un colaborador motivado se sentirá satisfecho consigo mismo, querrá hacer más cosas y creará una mayor productividad que otros trabajadores desmotivados.

Es por ello, se detalló la realidad problemática desde el punto de vista internacional, donde la productividad fue importante para las empresas que abrazan los desarrollos y avances tecnológicos en todas las civilizaciones del mundo, aunque algunas de ellas son muy activas, la (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2018) informó que las empresas en Alemania están dando más importancia a la productividad, ya que los salarios comienzan a subir, las horas son más cortas y les va bien. Por otro lado, Guzmán (2019) dijo que México tiene la jornada laboral más larga del mundo, pero la productividad laboral es baja, es decir, se trabaja más, pero los resultados no son los esperados. Un trabajador mexicano que trabaja 8.16 horas y genera 178 dólares, en cambio un trabajador alemán que trabaja 5.14 horas y genera 378 dólares, es por ello que el factor productividad laboral muestra la importancia de las buenas relaciones interpersonales en el trabajador humano.

Mientras que, a nivel nacional, en relación a la crisis que atravesó nuestro país a raíz de la pandemia, como también los problemas que se suscitaron tanto en lo social y en lo político, afectó mucho a las instituciones públicas y privadas, es así que todos se centran en cómo dar solución a la crisis nacional exigiendo productividad y cumplimiento de metas a los colaboradores de las instituciones del estado, dejando de lado el capital humano que es más importante en cualquier organización, un colaborador motivado y satisfecho laboralmente generará más productividad que uno desmotivado; en el estudio realizado por Halanocca et al. (2019) refieren que la motivación y la satisfacción laboral contribuye de manera continua en la productividad del colaborador, también concluyen que los beneficios laborales y la remuneración afectan de manera directa a la satisfacción laboral.

De igual forma, a nivel nacional, según el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2018), el rezago de nuestro país frente a países líderes como Europa, Asia y América del Norte se debe a los bajos niveles de productividad, siendo el principal impulsor del crecimiento económico y el desarrollo. Del mismo modo, se evidencia que el bajo rezago de productividad que se presenta en el país está relacionado con la asignación de empleos y capital entre empresas menos eficientes y menos innovadoras. Por su parte, el representante de CAF en Perú, Manuel Malaret, dijo que el RED (Reporte de Economía y Desarrollo) también se enfoca en factores que afectan negativamente la productividad de las organizaciones, tales como: nivel de competencia, relaciones laborales, cooperación entre empresas, acceso a suministros y financiación.

A nivel local, en la provincia de Huaraz de la región Ancash, un Programa Social, tuvo una realidad problemática, que es la falta de motivación que genera la insatisfacción laboral en los Gestores Locales, donde se percibió un mal ambiente laboral, falta de comunicación, monotonía laboral, estrés laboral, carga de trabajo, limitado tiempo para hacer las tareas o actividades, falta de valor al colaborador, mal asignación de viáticos, falta de viáticos en campo, mal control de las horas extras, si bien es cierto hay un horario de entrada y salida que se controla, si llegas después del horario de entrada hay descuentos, pero a la hora de salida citan reuniones o cualquier otra actividad que te hacen pasar 2 a 3 horas del horario de salida lo cual no cuenta como horas extras, también se suma la baja remuneración salarial en el programa Juntos a comparación con otros programas sociales del gobierno que genera la desmotivación de los gestores locales, el cual afecta directamente en la productividad y cumplimiento de metas.

Por tanto, se elaboró el estudio según el nivel de correlación descriptivo, para medir las variables de motivación y productividad de los gestores locales de un programa social, y de esta manera, se determinó la relación entre los dos. Además, se usaron cuestionarios como una herramienta de recopilación de datos, con el cual se planteó estrategias para la institución, donde los colaboradores se encuentren satisfechos en su lugar de trabajo y así tengan una visión compartida con la institución para el bien común y sobre todo por los más necesitados de nuestro país.

Se estableció como enunciado del problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022?, de igual forma se establece como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las necesidades de logro y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022?; ¿Qué relación existe entre las necesidades de poder y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022?. ¿Qué relación existe entre las necesidades de afiliación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022?

En cuanto a la justificación teórica, el estudio fue relevante porque se describió y analizó las variables motivación laboral y productividad, con la finalidad de obtener conocimiento, ya que, se utilizó artículos indexados de revistas, trabajos previos o antecedentes y libros, para tener un panorama más amplio del tema, de manera que, las teorías influyentes fueron Robbins y Coutler (2014) que citó a McClelland para definir la Motivación, y estuvo la teoría de Fernández (2016) para conceptualizar a la Productividad. De modo que, se tuvo un conglomerado de información relevante para el interés de la comunidad científica, como también para las instituciones, con el objetivo de motivar a los colaboradores considerando las necesidades de logro, poder y afiliación, y, en consecuencia, garantizar la productividad en un Programa social.

Así mismo, estuvo la justificación metodológica, ya que, el estudio se realizó para elaborar instrumentos tanto de la Motivación y Productividad laboral, donde cada pregunta fue elaborada de manera coherente para obtener respuestas de parte de los Gestores Locales de un Programa social, además, como el estudio fue descriptivo correlacionar, se estableció un análisis estadístico descriptivo, con tablas y gráficos de barra, y se empleó un análisis inferencial, en el cual se aceptó la hipótesis, donde ambas variables se relacionaron. Por lo tanto, se brindó recomendaciones para mejorar el problema en el Programa social.

Como también, estuvo la justificación práctica, porque el estudio fue esencial para generar conciencia en los directivos de la organización y en los colaboradores del programa social, por lo tanto, se buscó que el personal este motivado, ya sea,

con la oportunidad de asumir puestos más altos, tener mayores ganancias y gozar de la equidad en el programa con una remuneración igual para todos. De manera que, este escenario fue esencial para fomentar la productividad laboral, comunicando los trabajos que debe realizar los Gestores locales en el momento indicado, contar con buenos recursos necesarios para emplear un trabajo eficiente, y, en consecuencia, evaluar si cada gestor realizó estrategias para mejorar su labor y cumplir su meta en el Programa social.

Mientras que, estuvo la justificación social, ya que, el estudio recomendó al Programa social, como prioridad, el mantener un ambiente laboral apropiado, para que los gestores locales se sientan motivados al realizar sus actividades y de esta forma se evaluó la productividad laboral. Además, esta situación fue ejemplar para los estudiantes universitarios y maestristas, ya que, emplearon esta investigación con fines académicos, porque se determinó que la motivación, a partir del mejor trabajo en equipo, evitar malos entendidos e identificando fortalezas y debilidades de la labor social, se logró la mayor productividad laboral, contando con folletos, para fomentar el conocimiento oportuno en la toma de decisiones, cumpliendo con el trabajo de manera eficiente y con un mayor compromiso.

Para dar solución al problema establecido, se plantea como objetivo general: determinar la relación entre la motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022; Luego de plantear el objetivo general, se propone los objetivos específicos: determinar la relación entre las necesidades de logro y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. Determinar la relación entre las necesidades de poder y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022.

Como hipótesis general del estudio se afirmó la relación entre la motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022 es directa y significativa, así mismo se establecen hipótesis específicas: las necesidades de logro se relacionan significativamente con la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de

Huaraz – Ancash, año 2022; las necesidades de poder se relacionan significativamente con la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. Las necesidades de afiliación se relacionan significativamente con la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La motivación y la productividad son variables muy importantes para que una empresa tenga frutos, cuando un personal no es productivo se manifiesta de muchas maneras como cansancio, desganado, falta de comunicación, entre otros, es ahí que la motivación cumple un papel importante para cambiar la perspectiva del colaborador. Es así que se tomó en cuenta las investigaciones nacionales e internacionales para los antecedentes del presente trabajo de tesis, que se mencionan a continuación:

A nivel nacional, Barreto (2020) en su tesis, señaló como objetivo principal, verificar como la motivación influyó en el nivel de productividad del personal. En relación a la teoría, estuvo la Doctrina de McClelland para la Motivación, y en Koontz y Wehrich (2018) para la Productividad laboral. El estudio fue correlacional, no experimental, donde la muestra fue de 220 trabajadores. El resultado que se obtuvo fue la correlación de Spearman, donde el resultado fue 0,535 en la que se llegó a una conclusión, se aceptó la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, además, se buscó la motivación del personal a través de resoluciones, cartas de felicitación y constancias de participación, para estimular la unión y pertenencia del personal.

Por su parte, Nivelá (2019) en su tesis, donde su objetivo fue, verificar si la motivación influyó en los niveles de productividad laboral. En cuanto al marco teórico, se basó en teorías como Revuelta (2014) para la motivación y en Riquelme (2017) con su teoría de eficiencia y eficacia para comprender la productividad laboral. El estudio fue correlacional, transaccional, no experimental y se tuvo como muestra a 120 trabajadores. En conclusión, se halló un Chi cuadrado de Pearson de 4.127 y una sigma bilateral de 0.042, por lo tanto, la motivación indicó en los niveles de productividad laboral, además, se demostró que la motivación en los colaboradores aumenta los niveles de la rentabilidad.

Cruz (2019) en su investigación, con el objetivo, identificar como la motivación se relacionó con compromiso laboral de la Universidad San Pedro. Las teorías en el estudio fueron del autor Robbins (1997) para la motivación, y en Gil (2013) para el Compromiso Laboral. El estudio fue cuantitativo, no experimental,

correlación nivel descriptivo y método de inferencia hipotética. La población fue de 176 empleados del área administrativa. En conclusión, se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.655 y Sig.0.00; que demostró una relación positiva, donde la motivación se relacionó con la productividad laboral, además, se desarrolló capacitaciones en relación a la cultura organizacional, y se estimuló un ambiente adecuado para mejorar las habilidades de los colaboradores en la empresa.

Manrique & Montenegro (2020) en su trabajo, el objetivo fue analizar como la motivación influyó en la productividad de los analistas. El estudio estuvo basado en teorías como Maslow (1991) para la Motivación, donde se verificó las necesidades fisiológicas, seguridad y afiliación. En el caso del ámbito metodológico, el estudio fue aplicado, no experimental y la muestra fue de 18 colaboradores.

En conclusión, se estimó un coeficiente de R de Pearson de 0.678, y un nivel significativo de 0.000, demostrando que la motivación influyó en la productividad de los analistas de una Institución Financiera del Norte del Perú, además, las empresas del sector financiero fueron considerables como aquellas que remuneran mejor a su personal, sin embargo, el analista no estuvo motivado con la institución, porque no se garantizó su desarrollo personal, de manera que, no se generó identificación plena entre el trabajador y la institución.

Cárdenas (2020) en su tesis, tuvo el objetivo de identificar la incidencia entre la motivación con el compromiso laboral en una institución de educación. Mientras que, las teorías influyentes fueron McClelland (1987) para la motivación, y se basó en Meyer y Allen (1991) para el compromiso organizacional. Además, el estudio fue correlacional, de tipo aplicada y no experimental, que tuvo como muestra a 79 colaboradores.

El estudio concluyó con el análisis estadístico donde se halló el coeficiente de correlación de Spearman de 0,499 y un nivel significativo de 0.000, que demostró que la motivación se relacionó con el compromiso organizacional, además, se estimó que la institución debió contar con un enfoque estructurado, ya que no fue diseñado considerando a los colaboradores, para que ellos estén

motivados y comprometidos con los objetivos de la institución, y en consecuencia, no se generó una competencia sana dentro de la institución.

A nivel internacional la motivación se da en muchos aspectos como capacitando al personal, haciendo competencia interna sana, valorando y dando reconocimientos al personal y entre otros, Sagredo (2019) en su tesis, donde el objetivo fue comparar el nivel de correspondencia que existe entre la motivación de los empleados con la Gestión del compromiso, donde se valore el conocimiento y podamos mostrar una gestión comprometida en beneficio de las metas programadas. El estudio se basó en la teoría de Maslow (1991) para la Motivación. La investigación fue cuantitativa, de tipo básico sustancial, la población fue de 274 docentes y la muestra fue de 59 personas.

El resultado obtenido fue por medio de la motivación la productividad de la organización va en aumento con un 60%, que solo muestra interés e invierten con solo en capacitación y mejoras laborales solo un 10%, la importancia es significativa para los dueños. Finalmente se puede concluir que el R de Pearson fue de 0.612 y un nivel significativo de 0.000, por lo tanto, la Motivación se relacionó con el Compromiso organizacional, además, el desarrollo del liderazgo por parte de los equipos de trabajo, fueron clave para conseguir los objetivos, a partir de un trabajo colaborativo en un ambiente laboral adecuado.

Lara (2021) en su tesis, donde el objetivo fue analizar la influencia de la motivación en la productividad laboral de la empresa. El estudio se basó en la teoría de Dueñas (2016) para la Motivación y en Jaimes et al. (2018) para la Productividad laboral. La investigación fue descriptivo correlacional, no experimental, la población fue de 70 trabajadores y la muestra fue de 59 trabajadores. El resultado fue el R de Pearson fue de 0.705 y un nivel significativo de 0.000, por lo tanto, la Motivación se relacionó con el Compromiso organizacional, sin embargo, se evidenció que los salarios y aguinaldos en ocasiones no son cobrados como lo exige la ley, esto se debe a un retraso en el pago de estos salarios, además, existen algunas discrepancias con intereses económicos, atención de necesidades básicas y cuidado de la familia.

Larzabal & Alarcón (2019) en su estudio, el objetivo fue observar la dependencia que existe entre la motivación y el desempeño laboral. El estudio se basó en teorías como, McClelland (1961) para la Motivación, mientras que, estuvo la teoría de Robbins y Judge (2013) para el Desempeño laboral. Su investigación fue cuantitativa, tipo no experimental, corte transversal, descriptivo y correlacional, y la muestra fue conformado por 50 empleados del área operativa.

El resultado obtenido fue un coeficiente de Pearson de 0.758 y un nivel significativo de 0.000, de modo que, las variables se relacionaron, además, los empleados mantuvieron sus necesidades de protección y seguridad, su autoestima y autorrealización son moderadas, y sus necesidades sociales y de pertenencia son bajas; y relacionados con el desempeño laboral en la evaluación por competitividades, por tal los empleados presentaron un alto nivel en la competitividad de calidad y un nivel regular en competencias de liderazgos y trabajo en equipo.

Zans (2017) en su trabajo, su objetivo general fue aprender sobre el entorno corporativo y su influencia en la eficiencia del trabajo de la oficina de la facultad y el personal de formación. La metodología fue cuantitativa tipo expresivo-aclaratorio. Se conformó por 88 trabajadores la población y por 59 empleados la muestra. Los resultados fueron una correlación positiva Pearson de 0.902 con una sig. de 0.000. La cual se concluye que los antecedentes sustentados en la investigación, mientras los empleados se sientan motivados y felices con sus labores, que no solo abarca los salarios, ellos deberán ser más productivos y competitivos en el mercado laboral.

Calderón (2014) en su trabajo “motivación y productividad laboral”, donde su objetivo general fue identificar la influencia de la motivación con la productividad laboral. En cuanto a la teoría se basó en Gray (2008) para la motivación y en Van Der (2005) para la productividad laboral. La metodología fue descriptivo, cuantitativa, además, se tuvo una muestra de 25 trabajadores. Los resultados fueron una correlación de pearson positiva de 0.36 con una sig. de 0.000, por lo tanto, la motivación influyó en la productividad laboral en la empresa municipal de Xelaju Emax, además, se verificó que el 75% del personal, consideró a la motivación para lograr un alto nivel de productividad y eficiencia, de manera que,

reforzó la motivación, en el cual de manera metódica se presentó una propuesta en la cual se mostró uno de los métodos que se pueden tomar para incrementar el nivel de motivación en la empresa.

La presente investigación toma como marco teórico para la variable motivación a la teoría de Mc Clelland citado por Robbins y Coutler (2014), en el cual se define que los procesos afectan la energía, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de los empleados para alcanzar las metas, de manera similar, el logro, el poder y la alineación se enumeran como tres necesidades importantes para motivar a los colaboradores, ya que, son los principales impulsos en el trabajo.

Así mismo, Robbins y Coutler consideran primordial la teoría de McClelland, porque hace hincapié a las necesidades humanas que se clasifican en tres necesidades que se adaptan a cualquier organización, ya sea pública o privada. Además, el gerente o director puede identificar el crecimiento personal satisfactorio, ya que, comprende que los colaboradores no solo se sienten satisfechos con su sueldo sino también requieren de oportunidades para ascender de puesto o cargo mayor. De esta manera se considera a las tres necesidades de logro, poder y afiliación como principales dimensiones de la investigación, y que son expuestas a continuación:

En primera instancia, está la dimensión Necesidad de Logro, según Mc Clelland citado por Robbins y Coutler (2014) es definida como el impulso por sobresalir según un conjunto de estándares, donde es importante la línea de carrera para ascender a un cargo superior, gozar de bonos conforme al desempeño, percibir remuneraciones acordes a las expectativas. Todos estos aspectos permiten que el personal puede sentirse estable para seguir laborando en la organización.

En segundo lugar, está la dimensión Necesidad de poderes, que es definida como la necesidad que el personal se comporte de una forma que no se logra con ningún otro medio, en el cual, el liderazgo conferido al jefe y sus subordinados, sea eficaz para garantizar la buena labor, además, se debe contar con la capacitación para que el personal muestre una actitud positiva en sus actividades, y tener empoderamiento para autogestionar su trabajo con calidad y confianza.

Finalmente, está la dimensión Necesidad de Afiliación, “como el deseo de tener relaciones interpersonales amigables, donde se reciba un reconocimiento por el buen trabajo en equipo, logrando así la satisfacción laboral” (p. 509).

De la misma manera, está la teoría de Herzberg de acuerdo a lo propuesto actualmente por Griffin et al. (2017) señalaron que la motivación es la conducta que está encaminadas a cumplir una meta y a satisfacer ciertas necesidades. Y esta teoría está orientada al trabajo y a la gestión de las empresas, ya que es la base de cualquier cosa que una persona desea o requiere, cuando tiene una o más necesidades importantes que desee satisfacer.

Por lo tanto, la motivación de los empleados es muy importante para el éxito de una organización, centrándose en motivar a los recursos humanos, para ser más competitiva en el mercado y evitar problemas, como problemas de retención de empleados. De manera que, se deben identificar las técnicas de motivación efectivas, que se implementen en cualquier institución, que sean adaptados al entorno de la misma y su tipo de empleados (Parjoleanu, 2020). Este concepto coincidió con Breugh et al. (2018) que consideraron que, “la motivación para las instituciones, es una táctica primordial basada en satisfacer al personal con estímulos que modifiquen su comportamiento mejorando su desempeño laboral, mostrando comportamientos adecuados al desarrollar las actividades” (p.427).

Además, Hur et al. (2018) detallaron que, la motivación cumple un rol clave en las instituciones, que hace hincapié a las necesidades del personal, ya que existen aspectos como el salario, las condiciones ambientales, el compromiso y la relación con los jefes, que pueden ser fundamental para que el personal demuestre todo su potencial, con mayor responsabilidad y alcanzando el progreso, con un crecimiento académico profesional. Así mismo, Kuranchie & Amponsah (2016) señalaron que, es el proceso de demostrar la intensidad y persistencia del esfuerzo hacia el logro de una meta, y se relaciona con la actividad de los gerentes para inducir a otros para producir los resultados deseados por la organización.

De acuerdo a Khademizadeh (2019) señaló que la motivación laboral no está separada de las necesidades de desarrollo, sociales y fisiológicas que deben ser satisfechas. Es la fuerza impulsora que hace que los individuos realicen sus

tareas. Toda organización necesita personal motivado para tener éxito en el cumplimiento de sus objetivos. Si el individuo no se beneficia de una buena motivación laboral, la organización fracasa en el cumplimiento de sus objetivos, lo que reduce la productividad.

Por otro lado, entre los factores que influyen en la motivación, estuvo los factores motivadores (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) estos satisfacen en el trabajo del empleado. Mientras que el factor higene (salario, ambiente físico, relaciones personales, estatus, ambiente de trabajo) si estos factores no satisfacen o son inadecuados, el trabajador no rendira de manera adecuada (Caldas et al., 2019).

Asi mismo, se consideró la jerarquia de necesidades de Maslow, donde se identificó, las necesidades fisiologicas, como la alimentacion, el aire y sexo, que son satisfechas con la remuneracion y las mejores condiciones como un baño e iluminaciones. Asi mismo, estuvo las necesidades de seguridad; se refiere a un entorno fisico y emocional que se satisfacen mediante la continuidad laboral donde no existen despidos. En tercer lugar, estuvo las necesidades de pertenencia, que se pueden satisfacer con la interelacion entre compañeros la cual se sientan parte de un grupo o equipo de trabajo. Otro fue, las necesidades de estima; esta comprende dos necesidades la de una imagen positiva, del respeto personal y la del reonocimiento por demas; y por ultimo, las necesidades de autorrealizacion, como el desarrollo continuo que tiene la personal e individual (Griffin et al., 2017).

Por su parte, Gareth & Jennifer (2019) mencionaron que, “la motivación son impulsos psicológicos que guían la dirección de la conducta del individuo, así como la que persevera ante cualquier dificultad que se presente” (p.420). Mientras que, Chiavenato (2018) indicó que, “la motivación permite orientarse a las necesidades del individuo, porque esta conducta es originada por la conducta. Sin embargo, ante una necesidad se crea una insatisfacción en el entorno y provoca que la persona se libere de la incomodidad” (p.42).

Vale destacar que la motivación laboral fue relevante para los niveles de productividad entre los empleados, donde en situaciones en las que los empleados perciben problemas, relacionados con la salud y el entorno laboral, la capacidad

para desempeñarse en el trabajo podría verse afectada, por lo tanto, la motivación laboral, junto con otros factores como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional pueden moderar, la reducción en los niveles de desempeño de este grupo de empleados (Lohela et al., 2021). De la misma manera este factor promueve el uso adecuado de los recursos para aumentar la productividad, reducir la operación, costos y mejorar la eficiencia general, por lo tanto, los empleados altamente motivados son más productivos y creativo en el logro de los objetivos de la organización (Nguyen et al., 2021).

Prosiguiendo, Smokrović et al. (2018) detallaron que la motivación es un factor clave para las organizaciones, ya que es un proceso que incluye la intensidad, la dirección y la persistencia de los esfuerzos para lograr las metas, sin embargo, si los empleados no están motivados, no podrán actuar a tiempo ante los problemas.

Por consiguiente, para la variable Productividad se trata la teoría de Fernández (2016) que define a la productividad como la facultad de lograr objetivos y generar retroalimentación de primera con el menor esfuerzo humano, físico y financiero, como medida de eficacia que resulta en la capacidad de utilizar todos los recursos disponibles, de manera que, se desarrolla todo el potencial del personal, con la manera de liderar de los jefes, ya que, puede influir en el desarrollo del personal, requiriendo del conocimiento sobre sus actividades en función de la mejora empresarial y la calidad del trabajo.

De esta manera, Fernández identifica el liderazgo, desarrollo del personal y el trabajo en equipo como principales valores y principios para garantizar la calidad total, por lo tanto, se puede identificar o medir la productividad laboral, con la finalidad de fomentar el desarrollo articulado, entre, el talento humano, la tecnología, los diversos sistemas de apoyo y la organización tanto público y privado. De manera que, se garantiza el uso óptimo de los recursos con eficiencia. A continuación, las dimensiones consideradas son:

En primer lugar, está la dimensión Liderazgo, donde Fernández (2016) afirma que es la suficiencia de influir en un individuo o un grupo a través de la comunicación, la orientación y la motivación para lograr una meta en particular, de

igual manera un líder o jefe puede mandar y tomar decisiones que tengan que ver con las necesidades de los trabajadores, con el reconocimiento de su esfuerzo a través de premios, así como promover la disciplina fomentando relaciones respetuosas entre los empleados y desarrollando la creatividad y las habilidades de los empleados.

Mientras que, para la dimensión Desarrollo del personal, Fernández (2016) declara que hace referencia al proceso de conversión del personal, ya que se logra el crecimiento profesional, con mejores habilidades y actitudes compatibles con el cambio, así mismo, se debe capacitar al personal para que desarrolle habilidades y se comparta conocimiento para realizar las funciones con eficiencia y conforme a los objetivos de la organización.

Y finalmente, está la dimensión Trabajo en equipo, donde Fernández (2016) indica que es la condición en que un grupo de trabajadores quiere lograr los objetivos a partir de su participación bajo la dirección de un líder, en el cual se puede tener el mayor compromiso del personal al llevar a la práctica las mejores ideas, además, frente a cualquier problema personal se puede contar con el respaldo emocional de todo el equipo. Por lo tanto, se puede generar la colaboración y la delegación de la autonomía para que el personal realice sus actividades en el mínimo tiempo, con los recursos disponibles.

Hofman & Fernández (2017) señalaron que, “la productividad son las decisiones tomadas por las empresas para dar solución a problemas que afecten dicho proceso con respecto a la cantidad, calidad y tecnología usada del proceso productivos” (p. 263). Así mismo, la productividad se definió entre la cantidad de bienes y servicios que fueron elaborados con el uso de los recursos para obtenerlas. En la organización, es importante la productividad la cual se ve reflejada el rendimiento en cada proceso de elaboración con máquinas, métodos aplicados, los equipos de trabajo, y los trabajadores (Escalante & González, 2016).

Según Mahamid (2019) destacó que, los principales factores que afectan la productividad laboral son: escasez de materiales, escasez de equipo, equipo ineficiente, mala planificación, falta de experiencia del supervisor, retraso en la

inspección, reelaboración debido a errores de los trabajadores y retraso en los pagos.

Mientras que, Rodríguez & Reyes (2020) identificaron que existen cuatro factores importantes que explican la productividad. La primera es la disponibilidad de las TIC en las empresas. Otro es las capacidades organizativas que comprende y que determinan qué tan bien la tecnología es incorporada a los procesos de producción y de negocios. El tercer factor implica el uso y aprovechamiento de la tecnología, asociado al nivel de innovación (en productos o procesos), y el cuarto es la intensidad de capital por trabajador.

Prosiguiendo, la productividad laboral es uno de los principales indicadores para evaluar la eficacia del desarrollo socioeconómico. Se puede caracterizar por contenido y volumen. En términos de volumen, los indicadores de productividad laboral se pueden utilizar para todo el país, para una determinada región, para un negocio o lugar de trabajo en particular. El contenido de la productividad del trabajo se expresa mediante criterios específicos: producción total por trabajador, volumen de productos producidos en un día o cantidad de detalles en una hora de trabajo (Vertakova & Maltseva, 2020).

Este concepto coincidió con Chernópiatov (2018) que afirmó que la productividad laboral es uno de los indicadores más importantes del desarrollo económico, por lo que es muy demandada en este campo. La productividad laboral es un indicador característico del desempeño de los empleados. Esta métrica muestra la producción del trabajador por unidad de tiempo. La productividad laboral y su tasa de crecimiento son de gran importancia socioeconómica y deben ser consideradas a nivel macro y micro.

A su vez, Mussini (2019), detalló que, la productividad laboral es importante, al garantizar la mejora continua del desempeño colectivo, consecuencia de la eficiencia con la que se gestiona el talento humano en general y por lo tanto medible incentiva a accionistas y profesionales a poder invertir sin cuestionar, ya que, se puede llegar a los resultados con el adecuado empleo de los recursos en relación con los equipos y servicios generados.

Por lo tanto, Alzate et al. (2020) señalaron que, la productividad se define como la relación entre el producto producido y los insumos utilizados, además, la productividad laboral está relacionada con el cambio en la ganancia dependiendo del trabajo requerido para crear valor para un producto o servicio. A su vez, Battisti et al. (2018) resaltaron que, la productividad fue primordial para compartir conocimientos laborales en beneficio del equipo de trabajo, donde el personal puede mantener control físico y administrativo de los materiales y equipos a su cargo, cumpliendo con el tiempo requerido.

Por su parte, Pucheu (2021) consideró que, la productividad incrementó de manera relevante el empleo de la tecnología, fomentar las interacciones, y garantizar las mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, se necesitó que las organizaciones puedan contar con el personal más productivo, es por eso mismo que se está dando trascendencia de inmediato de elegir al personal correcto que cumpla con tener una buena calidad de vida profesional y personal.

Es importante la productividad laboral, ya que, las funciones se pueden desarrollar con la eficiencia para lograr los objetivos, tanto organizacionales como personales, de la institución, asegurando así la competitividad. Así mismo, se puede efectuar procedimientos de control de operaciones, ayudando a dar un servicio más eficiente a las solicitudes (Acevedo et al., 2017).

De manera que, se puede valorar al factor productividad laboral, como un efecto de mantener motivados a los empleados, ya que se puede lograr tener el bienestar emocional, manteniendo la salud ocupacional, donde las emociones familiares no es un impedimento para ejercer las labores diarias en la organización; así mismo, el personal puede ser productivo a partir de la confianza que el jefe mantiene con ellos por la buena ejecución de las actividades (Chien & Yu, 2018).

Finalmente, en el tema epistemológico, se definió el desarrollo de las variables Motivación y productividad laboral, donde la primera variable se originó desde la antigüedad, donde los pensadores griegos fueron los primeros en intentar explicar la naturaleza de la motivación humana. Sócrates trató de encontrar una razón para la búsqueda de la felicidad del hombre, pero Aristóteles, basado en su observación de los hechos, concluyó que ciertos comportamientos humanos están

relacionados con sentimientos de amor sin un comportamiento directo (Fuentes et al., 2020).

Así mismo, se tuvo interés por parte de la comunidad científica, a mediados del siglo XX, de modo que los primeros intentos por descubrir los orígenes de la motivación laboral, fue Maslow (1943), con la pirámide de las necesidades en cinco tipos; fisiológico, seguridad, social, autoestima y autorrealización. Luego en 1969 estuvo la teoría de necesidades de Alderfer, en el cual propuso en el ámbito laboral, una sistematización que abordó algunos casos de no aceptación temprana del modelo de Maslow. Luego, en 1986, la teoría de la motivación de logro de McClelland surgió porque era relevante en un dominio comercial limitado, mientras que las dinámicas de poder estaban relacionadas con la comprensión y la predicción del éxito por parte de los gerentes. Todas estas teorías fueron colectivamente denominadas como teorías de contenido (Gálvez, 2019).

Si bien la edad de oro de las teorías de la motivación laboral fue a mediados de la década de 1960, cuando los académicos se interesaron en entender los procesos detrás de la motivación laboral. Sin embargo, en la década de 1990, el interés por la motivación laboral disminuye y, como consecuencia, disminuyen los desarrollos teóricos sobre la motivación laboral (García et al., 2019). En la actualidad las instituciones invierten en mayor manera para aplicar estrategias para motivar a sus empleados a trabajar más duro para conseguir los logros, sin embargo, se ignora las necesidades de cada trabajador que fueron de carácter individual y varían en el tiempo, de manera que, el proceso que los motiva será el mismo para todos los trabajadores (Rivas & Perero, 2017).

Mientras que, la productividad laboral fue mencionado en el siglo XVIII con Adam Smith, ya que con su teoría nace el liberalismo económico, y definió a la productividad como el resultado de los cambios en la estructura y en la organización, es la capacidad de producir una cierta cantidad de un bien (Jaimes et al., 2018). Luego en 1883, se le consideró como una facultad o deseo de producir (Tsehayae & Fayek, 2018). Por consiguiente, en la etapa del Taylorismo, entre 1856 y 1915, se afirmó que al organizar las funciones comprendidas en el ambiente laboral se puede conseguir la mayor productividad, ofreciendo mejores pagos a los obreros por efectuar sus labores en el momento establecido (Csáfordi et al., 2020).

Después, en el siglo XX, en el año 1999, estuvo la teoría de Peter Drucker que conceptualizó este factor en seis puntos, donde, el trabajador del conocimiento debe ser capaz de responder a la pregunta ¿Cuál es la tarea?, la innovación continua es parte del trabajo, la productividad no es una cuestión de cantidad de resultados y el trabajador del conocimiento tiene que gestionarse a sí mismo, el concepto clásico de productividad evolucionó (Rahman y Muhammand, 2016). En la actualidad se comprendió que la productividad laboral fue la relación entre la producción obtenida en un período determinado de trabajo y cuantificada en relación con la producción, los ingresos o las ventas entre el número de horas trabajadas o el número de trabajadores realizados en un período determinado (García & Cordero, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada para fomentar la adquisición de conocimiento relevante referente a la motivación, como también la productividad laboral en un Programa social, donde se comprendió la importancia y las características que presentaron las variables.

Según Lozada (2014) “buscó generar conocimiento con aplicación a los problemas y se basa en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto” (p.34).

3.1.2. Diseño de investigación:

Es así que, el diseño fue no experimental porque las variables, no se manipularon de ninguna manera (Hernández et al. 2018). Donde el estudio fue no experimental porque se obvia el interés en manipular ciertas variables Motivación y Productividad laboral.

El corte fue transversal o transeccional, ya que los instrumentos de medición se aplicaron una sola vez (Palomino et al., 2019). El estudio se efectuó en un momento dado, según lo establecido por la Universidad Cesar Vallejo, y en relación a la pandemia del COVID-19.

Nivel de estudio: El estudio fue de tipo descriptivo porque se especificó las características variables en un contexto determinado (Hernández et al., 2018). Mientras que, Cabezas et al. (2018) detallaron que, un estudio fue correlacional, donde se considera o busca establecer la relación entre variables, con una aplicación estadística para estimar su relación. Por lo tanto, el estudio tuvo como interés medir el nivel de relación entre la Motivación con la Productividad laboral.

El enfoque fue cuantitativo, Lerma (2015), señaló que, “cuantitativo hace referencia a la medición de las variables, ya que, mediante el análisis estadístico se pudo verificar si se aceptó la hipótesis” (p.138).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Motivación

Definición conceptual: Para Mc Clelland citado por Robbins y Coutler (2014) define que los procesos afectan la energía, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de los empleados para alcanzar las metas, de manera similar, el logro, el poder y la alineación se enumeran como tres necesidades importantes para motivar a los colaboradores, ya que, son los principales impulsos en el trabajo.

Definición operacional: Es una variable de naturaleza cuantitativa, y se operacionaliza en tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

Indicadores.

La motivación se tuvo indicadores, ya sea con las necesidades de logro, cuyos indicadores fueron, Línea de carrera, Bonos de desempeño, Remuneración, Estabilidad laboral y Expectativas; así mismo, en la Necesidad de poder, con los indicadores, Liderazgo, Capacitación, Empowerment y Actitud. Mientras que, la Necesidad de afiliación, tuvo indicadores como, Relaciones interpersonales, Reconocimiento, Trabajo en equipo y Satisfacción en el trabajo.

Escala de medición

Escala – Ordinal, donde Sánchez et al. (2018) concretaron que, “hace referencia al orden que tienen las personas en una característica, además, puede llevar al cálculo de la estadística no paramétrica” (p.62). La escala es por tanto ordinal, ya que la clasificación y el orden de los datos presentados en la técnica ya están dados. Así mismo, se tuvo una escala de respuesta tipo Likert donde las opciones son 5: 1.Nunca, 2.Casi Nunca, 3.A Veces 4.Casi Siempre, 5.Siempre.

3.2.2. Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Fernández (2016) define a la productividad como la facultad de lograr objetivos y generar retroalimentación de primera con el menor esfuerzo humano, físico y financiero, como medida de eficacia que

resulta en la capacidad de utilizar todos los recursos disponibles, de manera que, se desarrolla todo el potencial del personal, con la manera de liderar de los jefes, ya que, puede influir en el desarrollo del personal, requiriendo del conocimiento sobre sus actividades en función de la mejora empresarial y la calidad del trabajo.

Definición operacional: Es una variable de naturaleza cuantitativa, y se operacionaliza en tres dimensiones: Liderazgo, desarrollo del personal y trabajo en equipo, constante con indicadores cada una de la dimensiones.

Indicadores

La productividad laboral se contó con indicadores en el liderazgo, cuyos indicadores fueron Relación entre los trabajadores, Comunicación, Motivación y Recompensas; así mismo, Desarrollo del personal, con los indicadores, Eficiencia, Conocimientos y Cumplimiento de los objetivos. Mientras que, Trabajo en equipo, tuvo indicadores como, Innovación, Colaboración, Respaldo emocional y Autonomía.

Escala de medición

Escala - Ordinal Además, Molina (2018) conceptualiza que, “las escalas ordinales tienen un modo adicional, sus condiciones están ordenadas; cada tipo tiene una correlación de posición equivalente” (p. 14). La escala de medición es por tanto ordinal, ya que la clasificación y el orden de los datos presentados en la técnica ya están dados. Así mismo, se tuvo una escala de respuesta tipo Likert donde las opciones son 5: 1.Nunca, 2.Casi Nunca, 3.A Veces 4.Casi Siempre, 5.Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se define como un conjunto de individuos que tienen algo en común y son objeto de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

La población para la investigación fue conformada por 70 Gestores Locales de un Programa Social de la Provincia de Huaraz - Ancash, año 2022.

Criterio de inclusión

Se incluyó a los gestores locales que trabajaron cinco días en oficina, es decir un gabinete y 15 a 30 días en campo, realizando labor social, de manera que, se encargaron de los distritos de intervención de un programa social.

Criterio de exclusión

Se excluyó a los Jefes zonales, porque se encargaron de las provincias de intervención, como también al personal administrativo y seguridad y personal de limpieza y al jefe de la Unidad Territorial quien fue como el gerente general de un programa social.

3.3.2. Muestra

Suganda (2017) destacó que, “es una parte pequeña de la población del cual se puede tener comprendido caracteres e indicadores que la representan” (p.52).

3.3.3. Muestreo

El muestreo es una forma de seleccionar muestras como el muestreo no probabilístico, cuando prevalece la conveniencia (Otzen y Monterola, 2017).

La técnica utilizada fue el muestreo no probabilístico, que consiste en seleccionar las unidades de investigación por razones relacionadas con las características y el contexto (Hernández y Mendoza, 2018). Para esta investigación se tuvo el muestreo por conveniencia, donde se contó con 70 personas que cumplen con las características.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica, fue el medio para la recolección de datos. La técnica utilizada puede ser la encuesta, como la manera apropiada de dirigirse a un subgrupo de personas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumento

López y Fachelli (2015) destacaron que, “es un conglomerado de preguntas que fue dirigido a personas, por lo tanto, cada pregunta debe ser elaborado con relevancia y claridad, para obtener respuestas” (p.28).

Por lo tanto, en el estudio se establecieron 30 ítems referentes a la motivación y Productividad laboral, que dadas a los 70 gestores locales de un programa social.

3.4.3. Validez

Del Castillo (2014) afirmó que, “es el grado de relevancia de un instrumento con el juicio de expertos para verificar si los ítems cumplen ciertos aspectos para poder aplicarse” (p.132).

De manera que, el cuestionario fue válido considerándose la posición de los 3 expertos con grado de Magister y Doctorado, sobre las preguntas, en el cual se verificó que cumplan criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad, de modo que, el cuestionario de Motivación y Productividad laboral, fueron aplicables para encuestar a los gestores locales.

3.4.4. Confiabilidad

Según Príncipe (2016) afirmó que, “es el nivel en que el instrumento al ser aplicado repetidas veces puede obtener resultados relacionado con un problema identificado” (p.127).

En la investigación se tuvo relevancia hallar un valor de Cronbach para los cuestionarios de Motivación y Productividad laboral, con un valor de Cronbach de 0.914 para la primera variable, y se destacó el 0.906 para la segunda variable. En conclusión, ambos cuestionarios fueron confiables de un nivel aceptable por ser mayores al 0.75 y aproximado al 1.

3.5. Procedimientos

Son los pasos que se siguen para realizar la encuesta, visitar las instalaciones y coordinar una reunión con los representantes de las empresas, donde se interpretará el propósito de la encuesta y los beneficios que trae a la organización, por parte del usuario. Se requerirá permiso para llevar a cabo este estudio.

Para el recojo de información a travez de las encuestas, en primer lugar se coordinó con el jefe de la Unidad Territorial de Ancash, para poder acceder a las diferentes oficinas donde laboran los gestores locales, en donde se les aplico la

encuesta para luego vaciar la información al Spss, se procesó la información teniendo en cuenta los niveles o valores de Rensis Likert que fue relevante para demostrar la relación entre los dos variables. Es así que tomó casi 3 semanas para concluir con todas las tabulaciones de las encuestas, siendo un trabajo cansado pero valió la pena, porque los resultados que arrojaron sirvieron para sacar conclusiones y recomendaciones para la institución.

3.6. Método de análisis de datos

Conforme a Rendon et al. (2016) afirmaron que, el análisis descriptivo muestra la evidencia de manera coherente, mostrando tablas y figuras, que evidencian las frecuencias y porcentajes.

Con respecto al análisis descriptivo de los datos que obtuvieron se empleó estadísticos como; el programa de Excel 2021, el Turnitin y Spss 24, la cual se encargó de recopilar y examinar la información relevante a la muestra que se obtuvo por la población, mediante el cuestionario aplicado a los gestores locales, obteniendo para los resultados: Tablas de frecuencias y Figuras.

Así mismo, se aplicó el análisis inferencial, donde Ramírez & Polack (2019) destacaron que, “se buscó realizar deducciones, para tener conclusiones, en relación a una muestra del conjunto, por lo tanto, se emplea las pruebas de estimación puntual, pruebas de hipótesis, pruebas paramétricas y no paramétricas” (p.193).

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta medidas para asegurar la autenticidad de los resultados y así sustentar la respuesta a la formulación del problema, para luego tomar las medidas pertinentes para mejorar el ambiente laboral, aplicando el principio de beneficio mutuo, que supone un compromiso de el bienestar mental, físico y social de los encuestados y contribuyen con sus pensamientos y opiniones para asegurar resultados confiables de la encuesta.

IV. RESULTADOS

Análisis Univariado

Tabla 1.

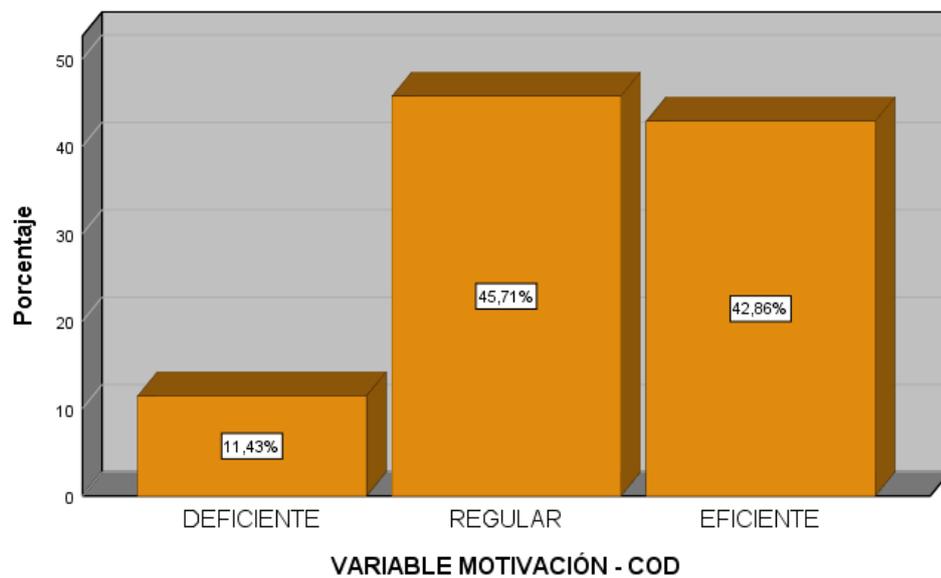
Variable 1. Motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	8	11,4
	Regular	32	45,7
	Eficiente	30	42,9
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Figura 1.

Variable 1. Motivación



Interpretación: Se identificó que el 45.71% de los gestores locales que fueron encuestados, manifestaron que la motivación fue de un nivel regular. Mientras que, el 42.86% de los gestores locales, afirmaron que la motivación fue de un nivel eficiente y sólo el 11.43% de nivel deficiente.

Tabla 2.

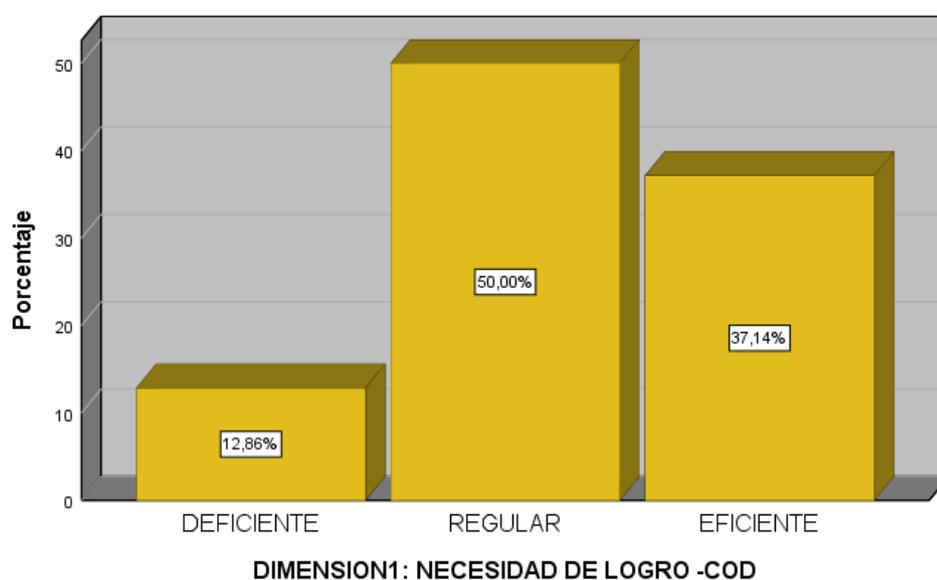
D1. Necesidad de logro

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	12,9
	Regular	35	50,0
	Eficiente	26	37,1
Total		70	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Figura 2.

D1. Necesidad de logro



Interpretación: Se detalló que el 50.00% de los gestores locales fueron encuestados y manifestaron que la necesidad de logro fue de un nivel regular. Además, el 37.14% de los gestores locales, afirmaron que la necesidad de logro fue de un nivel eficiente y solo el 12.86% fue de un nivel deficiente.

Tabla 3.

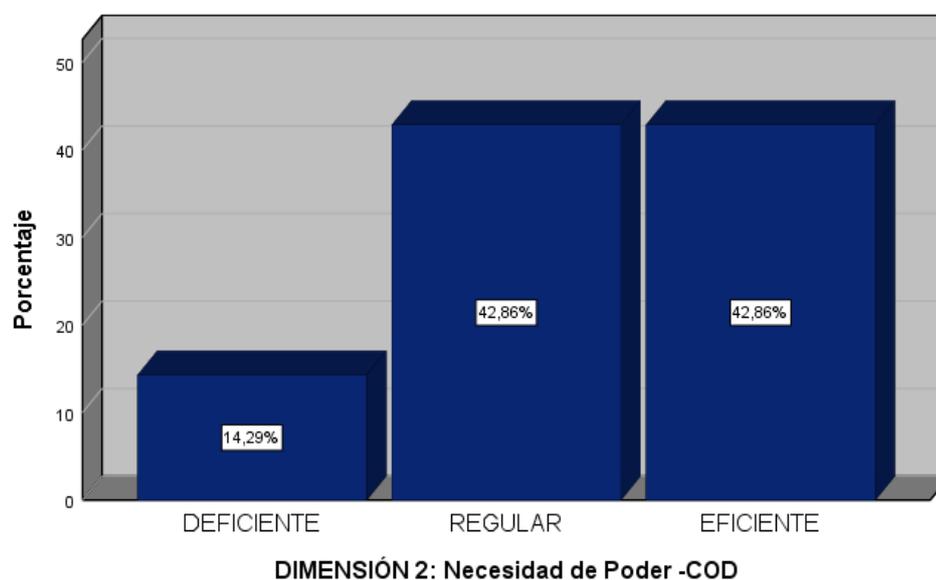
D2. Necesidad de poder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	10	14,3
	Regular	30	42,9
	Eficiente	30	42,9
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Figura 3.

D2. Necesidad de poder



Interpretación: Se determinó que el 42.86% de los gestores locales fueron encuestados y manifestaron que la necesidad de poder fue de un nivel regular. Además, el 42.86% de los gestores locales, afirmaron que la necesidad de poder fue de un nivel eficiente y mientras que el 14.29% fue de un nivel deficiente.

Tabla 4.

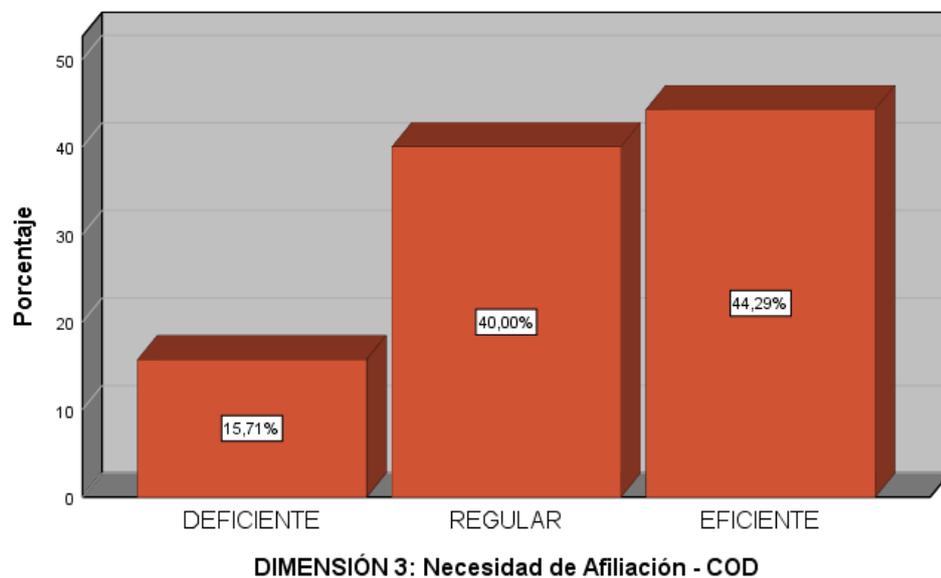
D3. Necesidad de afiliación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	15,7
	Regular	28	40,0
	Eficiente	31	44,3
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Figura 4.

D3. Necesidad de afiliación



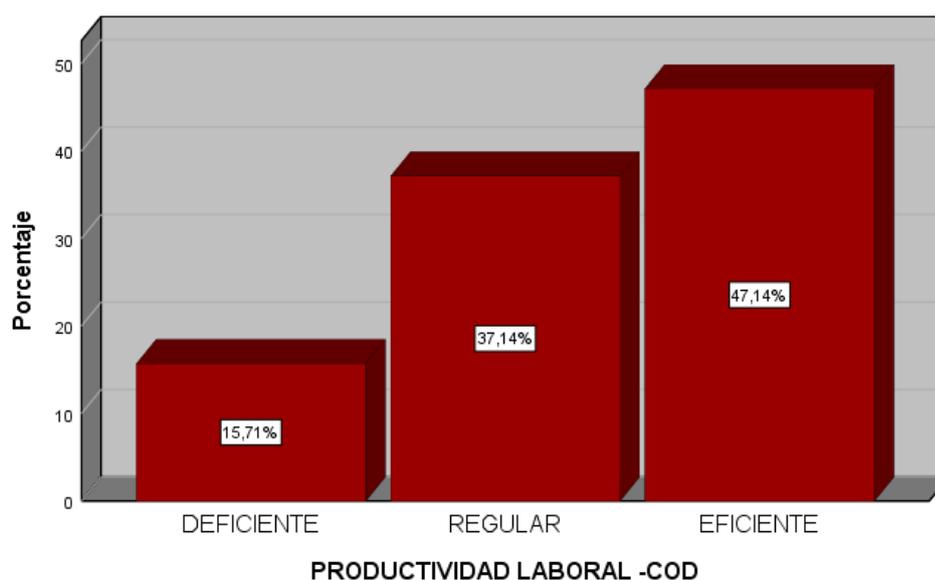
Interpretación: Se demostró que el 44.29% de los gestores locales fueron encuestados y manifestaron que la necesidad de afiliación fue de un nivel regular. Además, el 40.00% de los gestores locales, afirmaron que la necesidad de afiliación fue de un nivel regular y mientras que el 15.71% fue de un nivel deficiente.

Tabla 5.
Variable 2. Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	15,7
	Regular	26	37,1
	Eficiente	33	47,1
Total		70	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Figura 5.
Variable 2. Productividad laboral



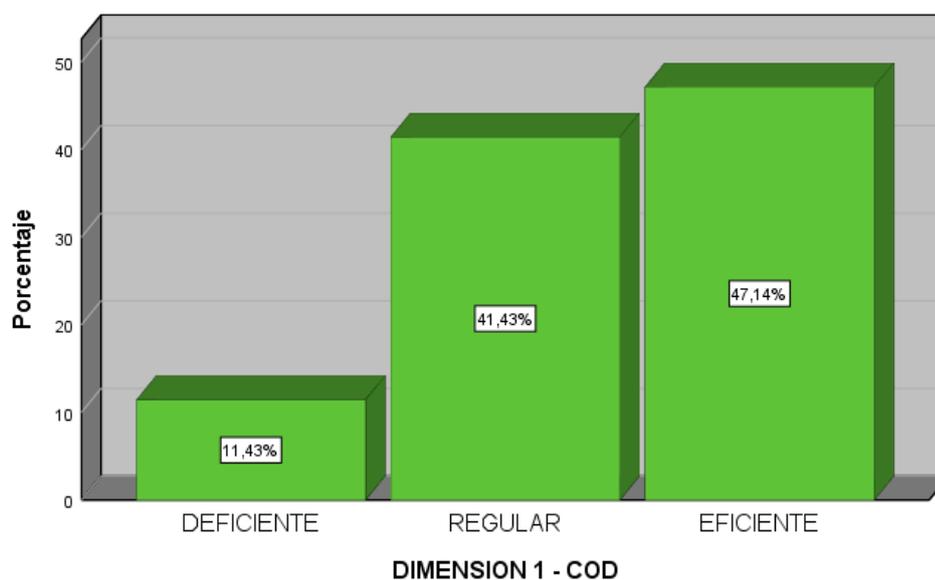
Interpretación: Se demostró que el 47.14% de los gestores locales fueron encuestados y manifestaron que la productividad laboral fue de un nivel eficiente. Además, el 37.14% de los gestores locales, afirmaron que la productividad laboral fue de un nivel regular y sólo el 15.71% indicaron que fue de un nivel deficiente.

Tabla 6.
D1. Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	8	11,4
	Regular	29	41,4
	Eficiente	33	47,1
Total		70	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Figura 6.
D1. Liderazgo



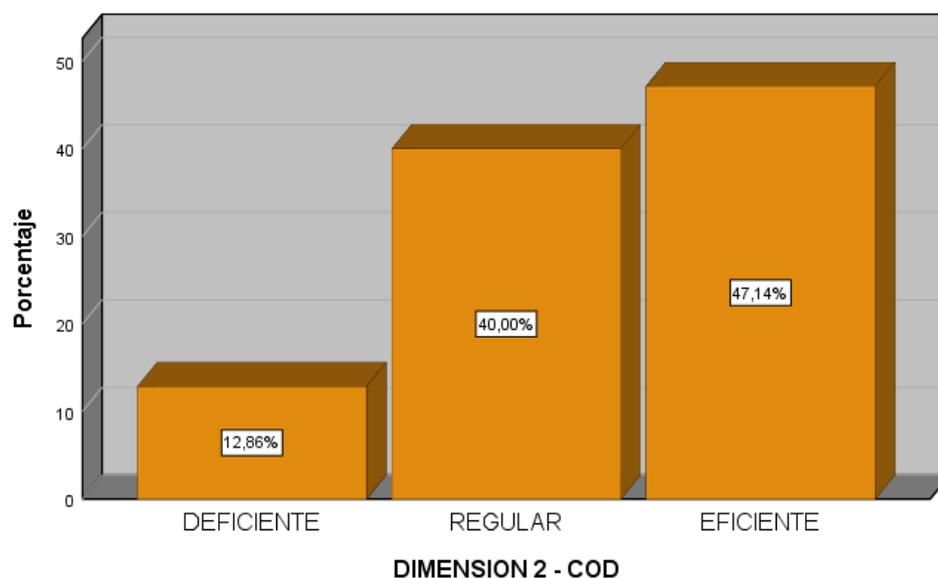
Interpretación: Se identificó que el 47.14% de los gestores locales fueron encuestados y manifestaron que el liderazgo fue de un nivel eficiente. Además, el 41.43% de los gestores locales, afirmaron que el liderazgo fue de un nivel regular y sólo el 11.43% de los gestores indicaron que fue de un nivel deficiente.

Tabla 7.
D2. Desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	12,9
	Regular	28	40,0
	Eficiente	33	47,1
Total		70	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Figura 7.
D2. Desarrollo personal



Interpretación: Se estimó que el 47.14% de los gestores locales fueron encuestados y manifestaron que el desarrollo personal fue de un nivel eficiente. Mientras que, el 40.00% de los gestores locales, afirmaron que el desarrollo personal fue de un nivel regular y sólo el 12.86% indicaron que fue de un nivel deficiente.

Tabla 8.

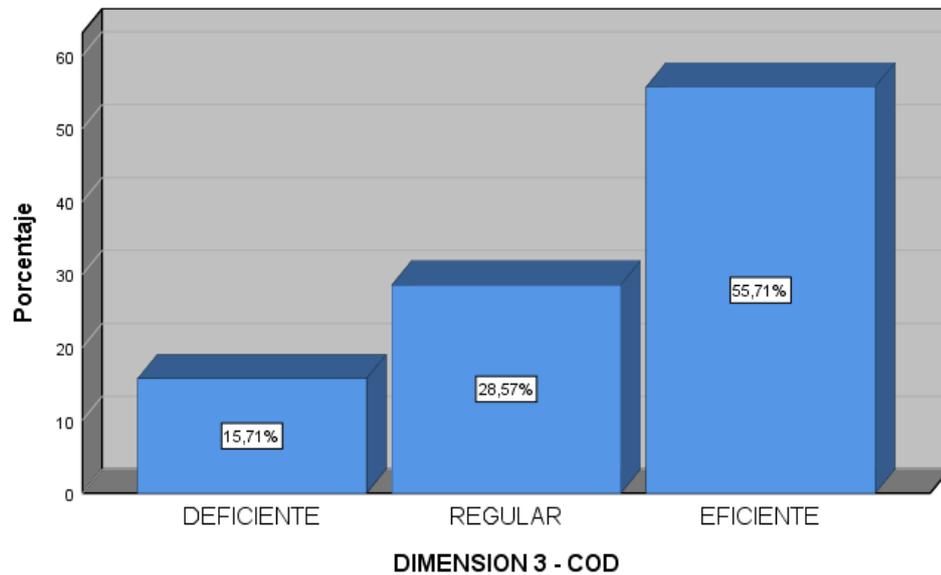
D3. Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	15,8
	Regular	20	28,5
	Eficiente	39	55,7
Total		70	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Figura 8

D3. Trabajo en equipo



Interpretación: Se identificó que el 55.71% de los gestores locales fueron encuestados y manifestaron que el trabajo en equipo fue de un nivel eficiente. Mientras que, el 28.57% de los gestores locales, afirmaron que el trabajo en equipo fue de un nivel regular y sólo el 15.71% de los gestores indicaron que fue de un nivel deficiente.

Análisis Bivariado

Tabla 9.

Cruce de V1. Motivación y V2. Productividad laboral

			Variable 2. Productividad laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
V1. Motivación	Deficiente	Recuento	2	3	3	8
		% del total	2,9%	4,3%	4,3%	11,4%
	Regular	Recuento	3	12	17	32
		% del total	4,3%	17,1%	24,3%	45,7%
	Eficiente	Recuento	6	11	13	30
		% del total	8,6%	15,7%	18,6%	42,9%
Total		Recuento	11	26	33	70
		% del total	15,7%	37,1%	47,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: Se destacó que la motivación y la productividad laboral fue considerada por el 18.6% de los gestores locales en un nivel eficiente, mientras que, el 17.1% fue considerado como regular y sólo el 2.9% indicaron como deficiente.

Tabla 10

Cruce de D1. Necesidad de logro y V2. Productividad laboral

			Productividad laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
D1. Necesidad de logro	Deficiente	Recuento	0	5	4	9
		% del total	0,0%	7,1%	5,7%	12,9%
	Regular	Recuento	7	12	16	35
		% del total	10,0%	17,1%	22,9%	50,0%
	Eficiente	Recuento	4	9	13	26
		% del total	5,7%	12,9%	18,6%	37,1%
Total		Recuento	11	26	33	70
		% del total	15,7%	37,1%	47,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: Conforme al análisis descriptivo, se destacó que la necesidad de logro y la productividad laboral fue considerada por el 18.6% de los gestores locales en un nivel eficiente, mientras que, por el 17.1% fue considerado como regular y el 0.0% como deficiente.

Tabla 11.*Cruce de D2. Necesidad de poder y V2. Productividad laboral*

		Productividad laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Dimensión 2: Necesidad de Poder	Deficiente	Recuento	2	4	4	10
		% del total	2,9%	5,7%	5,7%	14,3%
	Regular	Recuento	4	11	15	30
		% del total	5,7%	15,7%	21,4%	42,9%
	Eficiente	Recuento	5	11	14	30
		% del total	7,1%	15,7%	20,0%	42,9%
Total	Recuento	11	26	33	70	
	% del total	15,7%	37,1%	47,1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: Conforme al análisis descriptivo, se destacó que la necesidad de poder y la productividad laboral fue considerada por el 20.0% de los gestores locales en un nivel eficiente, mientras que, por el 15.7% fue considerado como regular y sólo el 2.9% indicaron como deficiente.

Tabla 12.*Cruce de D3. Necesidad de afiliación y V2. Productividad laboral*

		Productividad laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Dimensión 3: Necesidad de Afiliación	Deficiente	Recuento	1	3	7	11
		% del total	1,4%	4,3%	10,0%	15,7%
	Regular	Recuento	4	10	14	28
		% del total	5,7%	14,3%	20,0%	40,0%
	Eficiente	Recuento	6	13	12	31
		% del total	8,6%	18,6%	17,1%	44,3%
Total	Recuento	11	26	33	70	
	% del total	15,7%	37,1%	47,1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: En consideración al análisis descriptivo, se verificó que la necesidad de afiliación y la productividad laboral fue considerada por el 17.1% de los gestores locales en un nivel eficiente, mientras que, por el 14.3% fue considerado como regular y sólo el 1.4% indicaron como deficiente.

Contrastación de Hipótesis

Pruebas de normalidad

Tabla 13.

Normalidad de Kolmogorov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Motivación	,115	70	,022
V2. Productividad laboral	,142	70	,001

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: Al aplicar la prueba de normalidad en primera instancia, se consideró emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnova, porque se tuvo el sig. Bilateral de las variables motivación y productividad laboral, fue menor al nivel de probabilidad de 0,05. En conclusión, se aceptó la hipótesis y se verificó una distribución no normal de los datos, por lo tanto, se tuvo como evaluación al Rho de spearman.

Tabla 14.

Rangos de Spearman

RANGO	RELACIÓN
+0 a +0.25	Correlación escasa o nula
+0.26 a +0.50	Correlación débil
0.51 a +0.75	Correlación moderada
+0.76 a +1	Correlación fuerte y perfecta

Fuente: Martínez et al. (2007) p.10

Prueba de hipótesis general

Ho: No Existe relación entre motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022.

Ha: Existe relación directa y significativa entre motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022.

Tabla 15.
Prueba de hipótesis general

		V1. Motivación	V2. Productividad laboral
Rho de Spearman	V1. Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,644**
		N	,000
	V2. Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,644**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,000

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

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: Se tuvo la prueba de hipótesis general, enfocado en la motivación y productividad laboral, por lo tanto, con la evaluación de Rho de Spearman, se demostró un valor de correlación de 0.644 que fue una correlación moderada; por lo tanto, se evidenció que, a mejor motivación, la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, 2022 es directa y significativa. Finalmente, se halló un nivel de significancia, es decir un sig. bilateral de 0,000; de modo que, con este valor se aceptó la hipótesis general, donde la motivación y la productividad se relacionan significativamente.

Tabla 16.
Prueba de hipótesis específica 1

		D1: Necesidad de logro	V2. Productividad laboral
Rho de Spearman	D1: Necesidad de logro	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,593**
		N	,000
	V2. Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,593**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,000

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

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: Según el análisis inferencial, en la necesidad de logro, se halló un coeficiente de 0,593**, que fue una correlación moderada; por lo tanto, se tuvo la asociación entre la necesidad de logro y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, 2022. Por último, se halló un nivel de significancia, es decir un sig, bilateral de 0,000; y se aceptó la hipótesis general, donde la necesidad de logro y la productividad se relacionaron.

Tabla 17.
Prueba de hipótesis específica 2

		Dimensión 2: Necesidad de Poder	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Necesidad de Poder	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,599**
		N	,000
Productividad laboral		Coeficiente de correlación	70
		Sig. (bilateral)	,599**
		N	,000

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

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: Según al análisis inferencial para la necesidad de poder, se halló un coeficiente de 0,599**, y fue una correlación moderada; demostrando que existe correlación entre la necesidad de poder y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, 2022 es directa y significativa. Por último, se tuvo un nivel de significancia, es decir un nivel significativo de 0,000; por lo tanto, se aceptó la hipótesis, donde la necesidad de poder y la productividad se relacionaron.

Tabla 18.
Prueba de hipótesis específica 3

			Dimensión 3: Necesidad de afiliación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3:	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
	Necesidad de	Sig. (bilateral)	.	,000
	afiliación	N	70	70
	Productividad	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Fuente: Elaboración propia - SPSS 24

Interpretación: De acuerdo al análisis inferencial, en la necesidad de afiliación, se tuvo un coeficiente de 0,552**, y fue una correlación moderada; se evidenció que existe correlación entre la necesidad de afiliación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, 2022 es directa y significativa. Y, por último, se halló un nivel de significancia, es decir un sig, bilateral de 0,000; por lo tanto, se aceptó la hipótesis, donde la necesidad de afiliación y la productividad se relacionaron.

V. DISCUSIÓN

La investigación fue de gran relevancia porque se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. Así mismo, se buscó establecer o determinar la relación de cada una de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable.

Por consiguiente, se elaboró cuestionarios, sobre la motivación y productividad laboral, que fueron validados mediante la aprobación de expertos, que decretaron que los cuestionarios fueron aplicables, destinado a encuestar a 70 gestores locales de un programa social. Mientras que, la confiabilidad de cada cuestionario, se demostró con el análisis del valor de Cronbach, 0.914 para la motivación y un dato de 0.906 para la productividad laboral. Por lo tanto, estos resultados demostraron que los resultados hallados posteriormente, se relacionaron con la problemática percibida en el programa social.

Prosiguiendo, estuvo los resultados descriptivos, se verificó que el 45.71% de los gestores locales afirmaron que la motivación fue de un rango regular. Además, solo el 42.86% de los gestores locales, consideraron que la motivación fue de un rango eficiente y el 11.43% lo consideraron como deficiente. Así mismo, estuvo los resultados descriptivos de la productividad laboral, donde se demostró que el 47.14% de los gestores locales afirmaron que la productividad laboral fue de un rango eficiente. Además, solo el 37.14% de los gestores locales, afirmaron que la segunda variable fue de un rango regular y el 15.71% lo detallaron como deficiente. Mientras que, en el cruce entre las variables, la motivación y la productividad laboral, fueron considerables por el 18.6% de los gestores locales en un nivel eficiente, mientras que, el 17.1% consideraron en un rango regular y el 2.9% como deficiente.

Mientras que, en el análisis inferencial, se generó el análisis de la prueba de normalidad, donde se aceptó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que, se estimó un nivel de significancia de 0.022 para la motivación, y el 0.001 para la productividad laboral, entonces se estimó que los datos fueron distribuidos de manera no normal, y se contó con el Rho de Spearman como prueba eficaz, por ello, se tuvo un valor

de correlación de 0.644, que fue positiva moderada; mientras que, el nivel de significancia fue de 0.000, donde se concluyó con la relación entre ambas variables.

De esta manera, se consideró la comparación de estos resultados con los resultados de otros estudios internacionales, en el cual Sagredo (2019) donde se puede concluir que el R de Pearson fue de 0.612 y un nivel significativo de 0.000, por lo tanto, la Motivación se relacionó con el Compromiso organizacional, además, el desarrollo del liderazgo por parte de los equipos de trabajo, fueron clave para conseguir los objetivos, a partir de un trabajo colaborativo en un ambiente laboral adecuado. Así mismo, Lara (2021) donde el R de Pearson fue de 0.705 y un nivel significativo de 0.000, por lo tanto, la Motivación se relacionó con el Compromiso organizacional, sin embargo, se evidenció que el aguinaldo y salario en ocasiones no se recibió de acuerdo a la ley, esto por los atrasos que se generó en el pago de estos haberes, además, se tuvo cierto desacuerdo con los beneficios económicos, notándose problemas para cubrir necesidades básicas y atención a la familia.

Del mismo modo, Zans (2017) donde se tuvo una correlación positiva de 0.902 con una sig. de 0.000. La cual se concluye que los antecedentes sustentados en la investigación, mientras los empleados se sientan motivados y felices con sus labores, que no solo abarca los salarios, ellos deberán ser más productivos y competitivos en el mercado laboral. Así mismo, Larzabal & Alarcón (2019) donde se tuvo un coeficiente de Pearson de 0.758 y un nivel significativo de 0.000, de modo que, las variables se relacionaron, además, los empleados mantuvieron sus necesidades de protección y seguridad, autoestima y autorrealización en un rango medio, y las necesidades sociales y de pertenencia manifiestan un rango bajo; y con relación al desempeño laboral en la evaluación por competitividades, por tal los empleados presentaron un alto nivel en la competitividad de calidad y un nivel regular en competencias de liderazgos y trabajo en equipo.

Por último, se tuvo los resultados de Calderón (2014) en el cual se obtuvo una correlación positiva de 0.36 con una sig. de 0.000, por lo tanto, la motivación influyó en la productividad laboral en la empresa municipal de Xelaju EMAX, además, se verificó que el 75% del personal, consideró a la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva y de alto grado, de manera que, reforzó la motivación, lo cual de una forma metódica donde se presentó una

propuesta en la cual se informó sobre uno de los métodos que se puede realizar para aumentar el nivel de motivación dentro de la empresa.

A continuación, se destinó estos resultados para una comparación con otros estudios nacionales, tales como, Cárdenas (2020) donde se tuvo una correlación de Spearman de 0,449 y un nivel significativo de 0.000, que demostró que la motivación se relacionó en la productividad laboral, además, se estimó que la institución debió contar con un enfoque estructurado, ya que no fue diseñado considerando a los colaboradores, para que ellos estén motivados y comprometidos con los objetivos de la institución, y en consecuencia, no se generó una competencia sana dentro de la institución. También, estuvo los resultados de Manrique & Montenegro (2020) donde se estimó un coeficiente de R de Pearson de 0.678, y un nivel significativo de 0.000, demostrando que la motivación influyó en la productividad de los analistas de una Institución Financiera del Norte del Perú, además, las empresas del sector financiero fueron considerables como aquellas que remuneran mejor a su personal, sin embargo, el analista no estuvo motivado con la institución, porque no se garantizó su desarrollo personal, de manera que, no se generó identificación plena entre el trabajador y la institución.

Otro fue el caso de, Cruz (2019) donde se obtuvo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.655 y Sig.0.00; que demostró una relación positiva, donde la motivación se relacionó con el compromiso laboral, además, se desarrolló capacitaciones en relación a la cultura organizacional, y se estimuló un ambiente adecuado para mejorar las habilidades de los trabajadores en la organización. Además, Nivelá (2019) donde se halló un Chi cuadrado de Pearson de 4.127 y una sigma bilateral de 0.042, por lo tanto, la motivación se relacionó con los niveles de productividad laboral, además, se demostró que la motivación en los colaboradores aumenta los niveles de la rentabilidad. Finalmente, Barreto (2020) donde se obtuvo fue la correlación de Spearman, donde el resultado fue 0,535 en la que se llegó a una conclusión, que se aceptó la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, además, se buscó la motivación del personal a través de resoluciones, cartas de felicitación y constancias de participación, para estimular la unión y pertenencia del personal.

En cuanto a los resultados descriptivos univariados, se determinó datos porcentuales con respecto a las dimensiones de Motivación, donde en relación a las necesidades de logro, donde se tuvo el 50.00% de los gestores locales que afirmaron que la motivación fue de un nivel regular. Además, solo el 37.14% de los gestores locales, declararon que la motivación fue de un nivel eficiente y el 12.86% de nivel deficiente. Mientras que, en las necesidades de poder, el 42.86% de los gestores locales de un programa social, que fueron encuestados declararon que la motivación fue de un nivel regular. Además, solo el 42.86% de los gestores locales, afirmaron que la motivación fue de un nivel eficiente y el 14.29% de nivel deficiente. Finalmente, en las necesidades de afiliación, el 44.29% de los gestores locales fueron encuestados y manifestaron que la necesidad de afiliación fue de un nivel regular. Además, solo el 40.00% de los gestores locales, afirmaron que la necesidad de afiliación fue de un nivel regular y el 15.71% de nivel deficiente.

De la misma manera, se determinó datos porcentuales, en el cruce entre las dimensiones de la Motivación con la productividad laboral, donde se destacó que la necesidad de logro y la productividad laboral fue considerada por el 18.6% de los gestores locales en un nivel eficiente, mientras que, el 17.1% fue considerado como regular y el 0.0% como deficiente. Además, se destacó que la necesidad de poder y la productividad laboral fue considerada por el 20.0% de los gestores locales en un nivel eficiente, mientras que, el 15.7% fue considerado como regular y el 2.9% como deficiente. Y, por último, la necesidad de afiliación y la productividad laboral fue considerada por el 17.1% de los gestores locales en un nivel eficiente, mientras que, el 14.3% fue considerado como regular y el 1.4% como deficiente.

Por otro lado, con los datos procesados en el programa SPSS, se generó el análisis inferencial entre las dimensiones de la primera variable con la productividad laboral, de manera que, se determinó valores de correlación en la necesidad de logro, donde se determinó un coeficiente de 0,593**, que fue una correlación positiva moderada; por lo tanto, se tuvo correlación entre la necesidad de logro y la productividad de los gestores locales de un programa social en la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. Por último, se halló un nivel de significancia de 0,000; de manera que, se concluyó con la relación entre la necesidad de logro y la productividad.

De la misma forma, la necesidad de poder, tuvo una correlación con la productividad laboral, ya que, se tuvo un valor de spearman positiva moderada de 0,599**; demostrando que, al satisfacer las necesidades de poder, se tendrá la mejor productividad de los gestores locales de un programa social. Finalmente, se tuvo un nivel significativo de 0,000; por lo tanto, se aceptó la hipótesis, donde se concluyó con la relación entre la necesidad de poder y la productividad. En tercer lugar, estuvo la necesidad de poder, con un valor de spearman de rango positivo moderado, representado por el 0,552**; de manera que, se destacó la interdependencia de la necesidad de afiliación con la productividad de los gestores locales de un programa social. Y, por último, se tuvo un nivel de significancia de 0,000, donde se concluyó en la relación entre las necesidades de afiliación y la productividad.

Estos resultados fueron primordiales o relevantes, para compararse con los determinados por Barreto (2020) que determinó un valor de spearman de 0.155 y un nivel significativo de 0.021, por lo tanto, se tuvo relación de las necesidades de logro con la productividad laboral, así mismo, se tuvo relación de las necesidades de poder con la segunda variable, con un valor de spearman de 0.494 y un nivel significativo de 0.000, y finalmente, se halló un valor de Spearman de 0.576 y un nivel significativo de 0.000, por lo tanto, las necesidades de afiliación se relacionaron con la productividad laboral. En segundo lugar, estuvo Nivela (2019) que tuvo un Chi cuadrado de Pearson de 8.889 y una sigma bilateral de 0.003, por lo tanto, las necesidades de logro incidieron con los niveles de productividad laboral.

Mientras que, Cárdenas (2020) destacó que las necesidades de poder se relacionaron con el compromiso laboral, con un valor de spearman de 0.277 y un nivel significativo de 0.013, así mismo, también las necesidades de afiliación se relacionaron con la segunda variable, porque se identificó un valor de spearman de 0.676 y un nivel significativo de 0.000. Así mismo, estuvo, Manrique & Montenegro (2020) donde se tuvo un valor de Pearson de 0.417 y un nivel de significancia de 0.001, de manera que, las necesidades de afiliación se relacionaron con la productividad laboral. Finalmente, estuvo Cruz (2019) donde se halló un valor de

Spearman de 0.491 y un nivel significativo de 0.000, que afirmó que las necesidades de afiliación se relacionaron con la segunda variable.

Mientras que, estuvo los resultados de estudios internacionales, donde Lara (2021) que determinó un valor de Pearson de 0.520 y un nivel significativo de 0.000, por lo tanto, se tuvo relación de las necesidades de afiliación con la productividad laboral. En segundo lugar, estuvo Larzabal & Alarcón (2019) que tuvo un valor de Pearson de 0.298 y una sigma bilateral de 0.000, por lo tanto, las necesidades de afiliación incidieron con los niveles de productividad laboral. Por último, estuvo Calderón (2014) destacó que las necesidades de afiliación se relacionaron con la productividad laboral, con un valor de Pearson de 0.58 y un nivel significativo de 0.011. Así mismo, estuvo, Sagredo (2019) donde se tuvo un valor de Pearson de 0.347 y un nivel de significancia de 0.000, de manera que, las necesidades de poder se relacionaron con el compromiso laboral. Finalmente, estuvo Zans (2017) donde se halló un valor de Pearson de 0.571 y un nivel significativo de 0.000, que afirmó que las necesidades de logro se relacionaron con la segunda variable.

En conclusión, se identificó que, en otras instituciones privadas y públicas, se tuvo correlación entre las variables motivación y productividad laboral; de manera que, si se motiva a los trabajadores entonces se tendrá la mayor productividad laboral. Por lo tanto, en el estudio realizado a los gestores locales de un Programa social en la provincia de Huaraz - Ancash, se tomó mayor interés por la dimensión necesidad de poder y las necesidades de logro, mientras que, la dimensión necesidad de afiliación, que tuvo el coeficiente de spearman más bajo, se brindó una recomendación más exhaustiva para garantizar la mayor productividad laboral, con el mejor trabajo en equipo, liderazgo de los jefes, y de esta forma fomentar el desarrollo del personal.

VI. CONCLUSIONES

En el capítulo VI. Conclusiones, se mencionó las principales conclusiones con respecto al objetivo general y los específicos, de manera que, se detalló lo siguiente:

Primero:

Mediante el análisis estadístico inferencial se pudo hallar el coeficiente de correlación de Spearman, entre las variables Motivación y la productividad laboral en un programa social, por ello, se tuvo un valor de 0.644, y un sig. (bilateral) de 0.000, siendo este último, valor que determinó que la hipótesis general se acepte, y se evidenció que ambas variables se relacionan. Del mismo modo, se tuvo el análisis descriptivo, evidenciando datos porcentuales, como el 11.43% de los gestores locales, afirmaron que la motivación fue de un nivel deficiente, y el 15.71% de los gestores locales, afirmaron que la productividad laboral fue de un nivel deficiente. Por lo tanto, con el análisis inferencial se estableció la relación entre variables, sin embargo, en el análisis descriptivo, se demostró que, no se pudo aspirar a puestos más altos y tener mayores ganancias, así mismo, los gestores locales no recibieron bonos, pese a que, estuvieron al frente de los problemas en pleno pandemia realizando la labor social que es acompañar a las familias vulnerables para ayudar en su difícil momento. Además, se verificó que, los jefes solo les interesan las metas y resultados, pero no les importa ejercer un liderazgo para dar solución a los problemas de su personal. Finalmente, en el trabajo en equipo no se tuvo empatía entre los colaboradores, y en consecuencia, se tuvo discusiones o malos entendidos.

Segundo:

Así mismo, se estableció un coeficiente de correlación de Spearman, entre las necesidades de logro y la productividad laboral en un programa social, por ello, se tuvo un valor de 0.593, y un sig. (bilateral) de 0.000, siendo este último, valor que determinó que la hipótesis específica se acepte, y se evidenció que las necesidades de logro se relacionaron con la productividad laboral. Del mismo modo, se tuvo el análisis descriptivo, evidenciando datos porcentuales, como el 12.86% de los gestores locales, afirmaron que las necesidades de logro fueron de un nivel

deficiente. Por lo tanto, con el análisis inferencial se estableció la relación entre los factores, sin embargo, en el análisis descriptivo, se demostró que el sueldo percibido no solvento en gran manera a las necesidades personales, ya que, se va en costes de hospedaje y alimentación, durante el trabajo en campo a otras provincias, de manera que, esta situación, evidenció la falta de estabilidad económica. Otro fue el caso, que no hubo equidad, porque cuando cada año hay rotación a cualquier provincia de la región Ancash, otros trabajan en su zona de residencia, además, los varones se esforzaron más que las mujeres, durante la labor comunicativa, sin embargo, la remuneración fue igual para todos.

Tercero:

De la misma manera, se halló el coeficiente de correlación de Spearman, entre las necesidades de poder y la productividad laboral en un programa social, por ello, se tuvo un valor de 0.599, y un sig. (bilateral) de 0.000, siendo este último, valor que determinó que la hipótesis específica se acepte, y se evidenció que las necesidades de poder se relacionaron con la productividad laboral. Como también, se tuvo el análisis descriptivo, evidenciando datos porcentuales, como el 14.29% de los gestores locales, afirmaron que la motivación fue de un nivel deficiente. Por lo tanto, con el análisis inferencial se estableció la relación entre los factores, sin embargo, en el análisis descriptivo, se demostró que los jefes no ejercieron un liderazgo primordial, ya que no generaron confianza a los gestores locales, porque, no se les tomo en cuenta en la toma de decisiones y no se consideraron sus aportes para mejorar el método de trabajo. Otro punto, fue que a pesar que las capacitaciones se dieron cada mes, la información que se transmitió fue incierta, lo que generó que los gestores locales no fueran más competitivos frente a otro personal de otros programas sociales.

Cuarto:

Finalmente, se halló el coeficiente de correlación de Spearman, entre las necesidades de afiliación y la productividad laboral en un programa social, por ello, se tuvo un valor de 0.552, y un sig. (bilateral) de 0.000, siendo este último, valor que determinó que la hipótesis específica se acepte, y se evidenció que las necesidades de afiliación se relacionaron con la productividad laboral. Como también, se tuvo el análisis descriptivo, evidenciando datos porcentuales, como el

15.71% de los gestores locales, afirmaron que la necesidad de afiliación fue de un nivel deficiente. Por lo tanto, con el análisis inferencial se estableció la relación entre los factores, sin embargo, en el análisis descriptivo, se demostró que el jefe no generó confianza con los gestores locales, porque fue muy reservado, y no se mantuvo una comunicación fluida, además, el trabajo en equipo no fue relevante, porque no se identificó las fortalezas ni las debilidades de los gestores locales, de manera que, no se pudo cumplir las metas en el tiempo determinado por el programa social. Por último, no se consiguió los resultados esperados, porque no se mantuvo el respeto y tolerancia entre los trabajadores, como también los materiales brindados por el programa no fueron adecuados para ejercer bien las actividades.

VII. RECOMENDACIONES

En el capítulo VII. Recomendaciones, según las conclusiones mencionadas anteriormente, se recomendó lo siguiente:

Primero:

En relación a las evidencias de resultados inferenciales y descriptivos de la variable Motivación, se sugiere, al jefe de la Unidad Territorial, otorgar incentivos dirigido a los trabajadores que tengan un mejor rendimiento en sus labores comunicativas y los que consigan mejores resultados en favor del programa social, de manera que, se garantiza la estabilidad económica, su desarrollo personal y profesional. Del mismo modo, se deben cambiar las normativas de pasajes y viáticos, que sea más equitativo, ya que, mientras que unos laboraron en su distrito de residencia, otros se desempeñaron en distritos lejanos a su domicilio, por lo tanto, se puede evitar las renuncias de los gestores locales por cuestiones económicas. Finalmente, se debe delegar las responsabilidades según el trabajo de campo, comprendiendo la estrategia que se tomara para cumplir las metas u objetivos y establecer un horario oportuno para realizar las actividades, de esta forma, el personal estará más satisfecho y se evitaran retrasos en las labores del programa social.

Segundo:

Como también, según las evidencias de resultados inferenciales y descriptivos de las necesidades de logro, se recomendó al jefe de la Unidad Territorial, establecer un cronograma de incentivos, ya que, no solamente se deben otorgar un certificado de participación, sino también brindar reconocimientos monetarios, como son los bonos, considerando los años de permanencia dentro del programa social y el cumplimiento de las funciones en el tiempo establecido, frente a ciertas situaciones cambiantes, de manera que, se puede cubrir las expectativas salariales. Finalmente, se puede establecer una línea de carrera para que los gestores locales puedan asumir nuevos retos y responsabilidades para seguir creciendo profesionalmente en el programa social.

Tercero:

Así mismo, frente a los resultados inferenciales y descriptivos de las necesidades de poder, se recomendó que, el jefe de la Unidad Territorial, realice el diagnóstico de las necesidades de capacitación periodos constantes (quincenal), con dinámicas

grupales, para que se ejerza las labores con el mayor compromiso. Además, los jefes zonales que mantengan un liderazgo democrático, con el objetivo de motivar al personal, como también ser empáticos, comprendiendo las situaciones u obstáculos que pasan durante su labor en campo, como también crear mayor compromiso, involucrando a los gestores locales en la toma de decisiones. Finalmente, se debe establecer el proceso del Empowerment, para que el personal este más satisfecho y leal al programa social, ya que se le puede permitir innovar en sus actividades, con el apoyo del jefe, ser más autónomos, y puedan organizarse de mejor forma a pesar de la incertidumbre que puede haber en el trabajo de campo. En consecuencia, estos eventos pueden llevar a incrementar la productividad, porque los gestores pueden cumplir las metas según estrategias que garantizar el trabajo en equipo.

Cuarto:

En el último caso, según los resultados inferenciales y descriptivos de las necesidades de afiliación, se recomendó que, el jefe de la Unidad Territorial, mejore los niveles de coordinación por parte de la dirección con los gestores locales, con la finalidad que desarrollen sus actividades de forma eficiente, consolidando el grupo de trabajo, en base a objetivos establecidos, de manera que, el trabajo en equipo será primordial, fomentando el respeto, la tolerancia e identificando fortalezas para cumplir las metas. Finalmente, se debe renovar los materiales que brinda el programa social, con indumentarias como casacas, chalecos y polos, con el objetivo de realizar la labor social de manera eficaz, acompañando a las familias vulnerables para ayudar en su difícil momento.

REFERENCIAS

- Alzate, O., García, J. & García, D. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges. *Cuadernos de Administración Universidad del Valle*, 36(65), 64-77.
- Banco de Desarrollo de America Latina. (20 de Noviembre de 2018). *CAF plantea aumentar productividad para impulsar el desarrollo*. Recuperado el 30 de Mayo de 2022, de CAF plantea aumentar productividad para impulsar el desarrollo: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2018/11/caf-plantea-aumentar-productividad-para-impulsar-el-desarrollo/#:~:text=El%20rezago%20de%20Per%C3%BA%20y,crecimiento%20econ%C3%B3mico%20y%20el%20desarrollo.>
- Battisti, M., Del Gatto, M., & Parmeter, C. F. (2018). *Labor productivity growth: disentangling technology and capital accumulation*. *Journal of Economic Growth*, 23(1), 111–143. <https://doi.org/10.1007/s10887-017-9143-1>
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). *Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction*. *Public Management Review*, 20(10), 423–443. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Cabezas, E., Naranjo, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (2da ed.). Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas. Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calderon, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Cárdenas, M. (2020). *Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior*. (Tesis de maestría). Universidad San MAARTIN DE Porres, Perú.
- Chavenato, I. (2018). *Teorías de la Motivación*. México. Recuperado el 22 de Abril de 2022, de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

- Chernópiatov, A. (2018). Labor Productivity in the Economy of the Russian Federation: Analysis. *Opción*, vol. 34, no. 85-2, pp. 652-676.
- Chien-Liang, L., & Yu-Che, L. (2018). *An Improved Time-Cost Trade-Off Model with Optimal Labor Productivity*. *Journal of Civil Engineering & Management*, 26(2), 113–130.
- Cruz, S. (2019). La motivación y compromiso laboral de la Universidad San Pedro. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Csáfordi, Z., Lőrincz, L., Lengyel, B., & Kiss, K. M. (2020). Productivity spillovers through labor flows: productivity gap, multinational experience and industry 62 relatedness. *Journal of Technology Transfer*, 45(1), 86–121. <https://doi.org/10.1007/s10961-018-9670-8>
- Del Castillo, C. (2014). *Metodología de investigación*. (3era ed.). México: Editorial Patria.
- Fernández, R. (2016). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. (3era ed.). España: Editorial Club Universitario. Recuperado de: <file:///C:/Users/acer/Downloads/284200896-PRODUCTIVIDAD-EN-PEQUEN-AS-Y-MEDIANAS-EMPRESAS-pdf.pdf>
- Foro Empresarial . (2016). *Importancia de la productividad laboral, FORO EMPRESARIAL*. . Recuperado de <https://foro-empresarial.com/importancia-de-laproductividad-laboral/>.
- Fuentes, N., Valle, J., & Vargas, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Gálvez, A. (2019). La motivación: Una revisión de la literatura. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, núm. 11, (2019) 14 - 45.
- García, G. & Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30. Recuperado de: <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/633>
- García, I., Ramón, S. & Herrera, A. (2019). The Role of Work Motivation Based on Values in Employee's Retention in the 21st Century. *Management Studies*, Mar.-Apr. 2019, Vol. 7, No. 2, 149-156.

- Gareth, R. J., & Jennifer, M. G. (2019). *Administración contemporánea (10.ª ed.)*. México: México: McGraw-Hill, 2008. Recuperado el 22 de abril de 2022, de <https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/03/Administraci%C3%B3n-Contempor%C3%A1nea-6ed-Gareth-R.-Jones-y-Jennifer-M.-George.pdf>
- Gregorio Arroyo, A., Caldas Blanco, M. E., & Hidalgo Ortega, M. L. (2019). *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial*. Editex. Recuperado el 22 de Abril de 2022, de https://books.google.com.pe/books?id=K8-UDwAAQBAJ&dq=teoria+de+la+motivacion+Herzberg+2019&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Griffin Ricky W. , Philips Jean M. y Gully Stanley M. (2017). *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones* (Universidad de Guadalajara ed.). (R. W. Griffin, J. M. Phillips , & S. M. Gully, Trans.) México: México: Cengage Learning Editores. Recuperado el 21 de Abril de 2022, de https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu
- Guzmán, A. (11 de Febrero de 2019). ¿Qué significa la baja productividad laboral y cómo afecta a un país? Recuperado el 30 de mayo de 2022, de <https://news.culturacolectiva.com/mexico/indice-de-productividad-laboral-en-mexico/>
- Halanocca, S. E., Palomino Huertas, L. A., & Rupay Hospinal, K. E. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*. Lima: Universidad ESAN. Recuperado el 17 de Abril de 2022, de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Paulina, C. (2018). *Metodología de la Investigación 7ª edición*. Recuperado de: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>: Editorial Mc Graw Hill. México. D. F. .
- Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Ko, S.-H. (2018). *How Employees' Perceptions of CSR Increase Employee Creativity: Mediating Mechanisms of Compassion at Work and Intrinsic Motivation*. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629–644. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3321-5>

- Jaimes, L., Luzardo, M. & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186.
- Khademizadeh, S. (2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz city, Iran. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 30(3). 1-7.
- Kuranchie, E. & Amponsah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management JIEM*, 9(2): 255-309.
- Lara, S. (2021). La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis. (Tesis de maestría). Universidad católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Larzabal Fernández Aitor y Cadena Alarcón Evelyn. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>.
- Lerma, H. (2015). *Introducción a la metodología de investigación*. (6ta ed.). Colombia: Ecoe.
- Lohela, M., Jensen, I. & Björklund, C. (2021). Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees? *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 934. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020934>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de investigación social cuantitativa*. (4ta ed.). España: Creative Commons.
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada. *Ciencia América*, 34-39. file:///C:/Users/acer/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749%20(2).pdf
- Mahamid, I. (2019). Study of relationship between rework and labor productivity in Building Construction Projects. *Revista de la construcción* 19(1):30-41
- Manrique, E. & Montenegro, A. (2020). La motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de una institución financiera del norte del Perú. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Perú.

- Martínez O., Tuya, C. & Pérez, A. (2007). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2), 1-20.
- Mas, H. A., & Aravena Claudio y Fernández de Guevara, J. (2017). *Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica. El proyecto LA-KLEMS*. El Trimestre Económico*, 84(334), 263. Recuperado el 22 de Abril de 2022, de <http://dx.doi.org/10.20430/ete.v84i334.302>
- Molina Arias, M. (2018). *Tipos de variables*. Recuperado de: <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida: Escalas de medidas, 14>.
- Mussini, M. (2019). *A spatial decomposition of the shift-share components of labour productivity inequality in Italy. Papers in Regional Science*, 98(1), 283–306. <https://doi.org/10.1111/pirs.12362>
- Nguyen, T., Nguyen, N. & Van, B. (2021). Impacts of Organizational Factors on Work Motivation and Job Performance: Evidence from SMEs in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 285–295.
- Nivela Icaza, J. M. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 20 de Abril de 2022, de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10409/Nivela_ij.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo. (2018). *Trabajos de baja productividad impulsan el crecimiento del empleo en muchos países de la OCDE*. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/trabajosdebajaproductividadimpulsanelcrecimientodelempleoenmuchospaisesdelaocde.htm>
- Otzen Tamara & Manterola, Carlos. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology*, 35 (1), pp. 227 – 232. Recuperado de de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract.

- Palomino Gonzales, L. . (2019). *El ABC de la investigación*. Recuperado de: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1601>: Lima –Perú: Nitidagraph.
- Pârjoleanu, R. (2020). Work Motivation Efficiency in the Workplace. *Postmodern Openings*, 11(4), 293-309. <https://doi.org/10.18662/po/11.4/236>
- Perez Amasifer, R. (2018). *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26049/Perez_AR.pdf?sequence=4&isAllowed=y: Perú.
- Rahman, M., & Muhammand. (2016). Dynamic Effects Budget Deficit and Labor Productivity-Real Wage Gap on Stock Market Performance. *Journal of Business Strategies*, 32(1), 55–69.
- Ramírez, A. & Polack, A. (2019). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte*, 10(19), 191-208.
- Rendón, M., Villasís, M., Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63 (4), 397-407.
- Rivas, H. & Perero, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(7), 177-192.
- Robbins, S. & Coutler, M. (2014). *Administración*. (12 ed.). México: Pearson Always Learning. Recuperado de: https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Rodriguez, H. & Reyes, A. (2020). Determinants of labour productivity in Mexico: an approach from the endogenous growth theory using artificial neural networks. *CEPAL Review*, 130, 150-165.
- Sagredo Lillo, E. J. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 21 de Abril de 2022, de <https://www.tdx.cat/handle/10803/667444#page=1>

- Smokrović, E., Frencl, M., Radić, R., & Žvanut, B. (2018). *Translation and Validation of the Croatian Version of the Multidimensional Work Motivation Scale*. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 23(1), 193–202. <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2018.23.1.193>
- Suganda, P. (2017). *Research Methodology: A Handbook for Beginners*. (2da ed.). Estados Unidos: Notion Press.
- Tsehayae, A. A., & Fayek, A. R. (2018). Context Adaptation of Fuzzy Inference System-Based Construction Labor Productivity Models. *Advances in Fuzzy Systems*, 1–16. <https://doi.org/10.1155/2018/5802918>
- Verona, J. y. (19 de enero de 2019). Productividad laboral. págs. Recuperado de <https://grupoverona.pe/productividadlaboral/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20puede%20ser,los%20bienes%20y%20servicios%20producidos.>
- Vertakova, Y. & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. Vol. 41 (27) 2020, 1-9.
- Zans Castellón, A. (2017). *Motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa Nicaragua*. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>.

ANEXOS

Operacionalización de Variables

Variables		Dimensiones		Escala de medición
Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	
Motivación	Para Mc Clelland citado por Robbins y Coutler (2014) define que los procesos afectan la energía, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de los empleados para alcanzar las metas, de manera similar, el logro, el poder y la alineación se enumeran como tres necesidades importantes para motivar a los colaboradores, ya que, son los principales impulsos en el trabajo.	Necesidad de logro	Línea de carrera Bonos de desempeño Remuneración Estabilidad laboral expectativas	Likert
		Necesidad de poder	Liderazgo Capacitación Empowerment Actitud	
		Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales Reconocimiento Trabajo en equipo Satisfacción en el trabajo	
Productividad	Fernández (2016) define a la productividad como la facultad de lograr objetivos y generar retroalimentación de primera con el menor	Liderazgo	Relación entre los trabajadores Comunicación Motivación Recompensas	Likert
		Desarrollo del personal	Eficiencia Conocimientos Cumplimiento de los objetivos	

	<p>esfuerzo humano, físico y financiero, como medida de eficacia que resulta en la capacidad de utilizar todos los recursos disponibles, de manera que, se desarrolla todo el potencial del personal, con la manera de liderar de los jefes, ya que, puede influir en el desarrollo del personal, requiriendo del conocimiento sobre sus actividades en función de la mejora empresarial y la calidad del trabajo.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Innovación Colaboración Respaldo emocional Autonomía</p>	
--	--	--------------------------	---	--

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: MOTIVACIÓN				
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1: ¿Qué relación existe entre las necesidades de logro y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022? PE2: ¿Qué relación existe entre necesidades de poder y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022? PE3: ¿Qué relación existe entre necesidades de afiliación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Determinar la relación entre las necesidades de logro y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. OE2: Determinar la relación entre las necesidades de poder y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. OE3: Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022.	HIPÓTESIS GENERAL La relación entre la motivación y la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022 es directa y significativa Hipótesis Específicos HE1: Las necesidades de logro se relacionan significativamente con la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. HE2: Las necesidades de poder se relacionan significativamente con la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022. HE3: Las necesidades de afiliación se relacionan significativamente con la productividad de los gestores locales de un programa social de la provincia de Huaraz – Ancash, año 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Necesidad de logro	Línea de carrera Bonos de desempeño Remuneración Estabilidad laboral expectativas	1,2 3,4 5,6,7 8,9 10,11	Escala de medición Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= siempre	1= Deficiente 2= Regular 3= Eficiente
			Necesidad de poder	Liderazgo Capacitación Empowerment Actitud	12,13,14 15,16 17,18 19,20		
			Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales Reconocimiento Trabajo en equipo Satisfacción en el trabajo	21,22,23 24,25 26,27,28 29,30		
VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
Liderazgo	Relación entre los trabajadores Comunicación Motivación Recompensas	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10	Escala de medición Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= siempre	1= Deficiente 2= Regular 3= Eficiente			
Desarrollo del personal	Eficiencia Conocimientos Cumplimiento de los objetivos	11,12 13,14,15 16,17					
Trabajo en equipo	Innovación Colaboración Respaldo emocional Autonomía	18,19 20,21,22 23,24 25,26,27 28,29,30					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	Población CENSAL	TÉCNICA:	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos - Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH
Tipo de la Investigación: Descriptivo	Estará conformado por 70 Gestores Locales de un programa social de la provincia de Huaraz	INSTRUMENTO:	Cuestionario	
Diseño: No experimental correlacional		ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
Corte de Investigación: Transversal		TIPO:	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)	Para contrastación de hipótesis se utilizará: RHO DE SPEARMAN Y el uso del programa estadístico SPSS



TEST MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la motivación y productividad. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
- CS** = Casi Siempre
- AV** = Algunas Veces
- CN** = Casi Nunca
- N** = Nunca

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	El jefe inmediato te da la oportunidad de ascender cargos superiores					
2	Los gestores locales fueron evaluados para que tengan una línea de carrera.					
3	El bono de incentivos se otorga a los gestores locales que llevan al objetivo y resuelven los problemas con la comunidad					
4	Los gestores locales reciben bonos por su labor comunicativa					
5	Los gestores locales superan los objetivos para que gocen de un mayor salario					
6	Los gestores locales consideran que la remuneración es equitativa según el desempeño					
7	La remuneración que se le brinda al personal está de acuerdo al Decreto Legislativo N° 276					
8	Se percibe que el cambio o rotación de puestos atenta contra la estabilidad en la organización					
9	La renuncia del trabajo hace que los gestores locales no se sientan estables en la organización.					
10	El sueldo que se recibe mensualmente, cubre las expectativas de los gestores locales.					
11	Los gestores locales consideran que el logro profesional en el programa social cubre sus expectativas					
12	El jefe ejerce el liderazgo de manera adecuada para realizar la labor comunicativa					
13	Los gestores locales ejercen el liderazgo para dar solución a los problemas					
14	El liderazgo es primordial para que los gestores públicos participen en las decisiones					
15	Los gestores locales cuentan con capacitaciones frecuentes para que la información que brinden a la comunidad sea la apropiada					
16	El programa de capacitación es una ventaja competitiva para los gestores locales.					
17	El jefe acepta que el personal corrija alguna idea que fue planteada en el equipo como solución.					
18	Se les permite a los gestores locales que puedan innovar en sus actividades					
19	La actitud del personal es apropiada ante los cambios que se dan en el programa social					
20	Los compañeros de trabajo muestran actitudes positivas en la reunión establecida por el jefe					
21	La relación que el personal mantiene con el jefe es fluida.					
22	Los gestores locales tienen buena relación con sus demás compañeros					
23	La relación entre los colaboradores garantiza el mayor compromiso con las metas del programa social					
24	El jefe reconoce la labor comunicativa de los gestores locales					
25	Se otorgan diplomas de reconocimiento por los logros de los gestores locales en favor de la comunidad.					
26	El trabajo en equipo es primordial para evitar discusiones o malos entendidos entre los gestores locales					
27	Se realiza el trabajo en equipo para identificar las fortalezas y debilidades de la labor comunicativa					
28	El trabajo en equipo se ejerce con respeto y tolerancia entre los gestores locales					
29	Premian el esfuerzo de los gestores locales con alguna recompensa.					
30	Los gestores locales están satisfechos trabajando con los materiales que se brindan en el programa social					

Gracias por completar el cuestionario.



TEST PRODUCTIVIDAD

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la motivación y productividad. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
- CS** = Casi Siempre
- AV** = Algunas Veces
- CN** = Casi Nunca
- N** = Nunca

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	Los gestores locales mantienen relaciones positivas sobre las opiniones de los demás					
2	Los gestores locales se relacionan con otras áreas incluidas en el Programa social					
3	La relación entre el personal es fundamental para identificarse con los objetivos del Programa Social					
4	La comunicación es eficaz entre los gestores locales					
5	El jefe comunica al grupo sobre la información primordial de su función					
6	La comunicación entre los gestores locales es adecuada para un mayor esfuerzo en las actividades					
7	Se motiva al personal mejorando las condiciones de trabajo					
8	En el programa social se plantean mayores desafíos y objetivos para motivar al gesto local en su función					
9	Se brindan los beneficios económicos cuando se consiguen los objetivos					
10	Se recompensa a los gestores locales con su participación en los cursos de especialización					
11	Los trabajadores tienen la capacidad para realizar su función de forma eficiente					
12	Los gestores locales trabajan de manera eficiente al emplear los recursos necesarios					
13	Entre los gestores locales se trasmite el conocimiento necesario para la ejecución de las labores					
14	Se cuenta con manuales de apoyo para transmitir el conocimiento oportuno					
15	Se comparte el conocimiento necesario para mejores decisiones en las actividades					
16	En el programa social se cumplen las actividades en el tiempo establecido					
17	Se cumple la labor comunicativa frente a cualquier dificultad para lograr los objetivos del Programa social					
18	El personal adopta soluciones innovadoras en su labor comunicativa					
19	Se mantiene dinámicas grupales para fomentar la innovación en la toma de decisiones					
20	La colaboración es primordial para compartir las ideas y habilidades concernientes al programa social					
21	La colaboración conjunta de los gestores locales es primordial para conseguir los objetivos de corto y largo plazo del programa social					
22	Los gestores locales colaboran entre sí para gestionar mejor su tiempo en su labor comunicativa					
23	El respaldo emocional se comparte entre los gestores locales ante cualquier problema personal					
24	Los gestores locales brindan un respaldo emocional a sus compañeros para realizar la función					
25	Los trabajadores tienen autonomía para controlar su actividad comunicativa de manera oportuna					
26	Se mantiene la autonomía laboral para rendir mucho más y ser más productivo					
27	Los gestores locales tienen la autonomía necesaria para conseguir mejores resultados en su trabajo					
28	Los gestores locales están comprometidos con los objetivos establecidos en el Programa social					
29	Los gestores locales cumplen las tareas con un compromiso mayor en favor del equipo de trabajo					
30	El compromiso del personal es primordial para adaptarse a las necesidades del programa social.					

Gracias por completar el cuestionario.



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad
cuestionario de productividad**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		MD	B	A	MD	B	A	MD	B	A	
DIMENSION 1: Liderazgo											
1	Los gestores locales mantienen relaciones positivas sobre las opiniones de los demás			X			X				X
2	Los gestores locales se relacionan con otras áreas Incluidas en el Programa social			X			X				X
3	La relación entre el personal es fundamental para identificarse con los objetivos del Programa Social			X			X				X
4	La comunicación es eficaz entre los gestores locales			X			X				X
5	El jefe comunica al grupo sobre la información primordial de su función			X			X				X
6	La comunicación entre los gestores locales es adecuada para un mayor esfuerzo en las actividades			X			X				X
7	Se motiva al personal mejorando las condiciones de trabajo			X			X				X
8	En el programa social se plantean mayores desafíos y objetivos para motivar al gesto local en su función			X			X				X
9	Se brindan los beneficios económicos cuando se consiguen los objetivos			X			X				X
10	Se recompensa a los gestores locales con su participación en los cursos de especialización			X			X				X
DIMENSION 2: Desarrollo del personal											
11	Los trabajadores tienen la capacidad para realizar su función de forma eficiente			X			X				X
12	Los gestores locales trabajan de manera eficiente al emplear los recursos necesarios			X			X				X
13	Entre los gestores locales se transmite el conocimiento necesario para la ejecución de las labores			X			X				X
14	Se cuenta con manuales de apoyo para transmitir el conocimiento oportuno			X			X				X
15	Se comparte el conocimiento necesario para mejores decisiones en las actividades			X			X				X
16	En el programa social se cumplen las actividades en el tiempo establecido			X			X				X
17	Se cumple la labor comunicativa frente a cualquier dificultad para lograr los objetivos del Programa social			X			X				X
DIMENSION 3: Trabajo en equipo											
18	El personal adopta soluciones innovadoras en su labor comunicativa			X			X				X
19	Se mantiene dinámicas grupales para fomentar la innovación en la toma de decisiones			X			X				X
20	La colaboración es primordial para compartir las ideas y habilidades concernientes al programa social			X			X				X
21	La colaboración conjunta de los gestores locales es primordial para conseguir los objetivos de corto y largo plazo del programa social			X			X				X
22	Los gestores locales colaboran entre sí para gestionar mejor su tiempo en su labor comunicativa			X			X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
23	El respaldo emocional se comparte entre los gestores locales ante cualquier problema personal	X	X	X	
24	Los gestores locales brindan un respaldo emocional a sus compañeros para realizar la función	X	X	X	
25	Los trabajadores tienen autonomía para controlar su actividad comunicativa de manera oportuna	X	X	X	
26	Se mantiene la autonomía laboral para rendir mucho más y ser más productivo	X	X	X	
27	Los gestores locales tienen la autonomía necesaria para conseguir mejores resultados en su trabajo	X	X	X	
28	Los gestores locales están comprometidos con los objetivos establecidos en el Programa social	X	X	X	
29	Los gestores locales cumplen las tareas con un compromiso mayor en favor del equipo de trabajo	X	X	X	
30	El compromiso del personal es primordial para adaptarse a las necesidades del programa social.	X	X	X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** DNI: 10050551

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

04 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación
cuestionario de motivación**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Referencia ²			Cantidad ³			Sugerencias	
		MS	D	MA	MS	D	MA	MS	D	MA		
DIMENSIONES / Items												
DIMENSION 1: Necesidad de Logro												
1	El jefe inmediato te da la oportunidad de ascender cargos superiores			X			X				X	
2	Los gestores locales fueron evaluados para que tengan una línea de carrera.			X			X				X	
3	El bono de incentivos se otorga a los gestores locales que llevan al objetivo y resuelven los problemas con la comunidad			X			X				X	
4	Los gestores locales reciben bonos por su labor comunicativa			X			X				X	
5	Los gestores locales superan los objetivos para que gocen de un mayor salario			X			X				X	
6	Los gestores locales consideran que la remuneración es equitativa según el desempeño			X			X				X	
7	La remuneración que se le brinda al personal está de acuerdo al Decreto Legislativo N° 276			X			X				X	
8	Se percibe que el cambio o rotación de puestos atenta contra la estabilidad en la organización			X			X				X	
9	La renuncia del trabajo hace que los gestores locales no se sientan estables en la organización.			X			X				X	
10	El sueldo que se recibe mensualmente, cubre las expectativas de los gestores locales.			X			X				X	
11	Los gestores locales consideran que el logro profesional en el programa social cubre sus expectativas			X			X				X	
DIMENSION 2: Necesidad de Poder												
12	El jefe ejerce el liderazgo de manera adecuada para realizar la labor comunicativa			X			X				X	
13	Los gestores locales ejercen el liderazgo para dar solución a los problemas			X			X				X	
14	El liderazgo es primordial para que los gestores públicos participen en las decisiones			X			X				X	
15	Los gestores locales cuentan con capacitaciones frecuentes para que la información que brinden a la comunidad sea la apropiada			X			X				X	
16	El programa de capacitación es una ventaja competitiva para los gestores locales.			X			X				X	
17	El jefe acepta que el personal corrija alguna idea que fue planteada en el equipo como solución.			X			X				X	
18	Se les permite a los gestores locales que puedan innovar en sus actividades			X			X				X	
19	La actitud del personal es apropiada ante los cambios que se dan en el programa social			X			X				X	
20	Los compañeros de trabajo muestran actitudes positivas en la reunión establecida por el jefe			X			X				X	
DIMENSION 3: Necesidad de Afiliación												
21	La relación que el personal mantiene con el jefe es fluida.			X			X				X	
22	Los gestores locales tienen buena relación con sus demás compañeros			X			X				X	
23	La relación entre los colaboradores garantiza el mayor compromiso con las metas del programa social			X			X				X	
24	El jefe reconoce la labor comunicativa de los gestores locales			X			X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Cantidad ³	Ougerencias
25	Se otorgan diplomas de reconocimiento por los logros de los gestores locales en favor de la comunidad.	X	X	X	
26	El trabajo en equipo es primordial para evitar discusiones o malos entendidos entre los gestores locales	X	X	X	
27	Se realiza el trabajo en equipo para identificar las fortalezas y debilidades de la labor comunicativa	X	X	X	
28	El trabajo en equipo se ejerce con respeto y tolerancia entre los gestores locales	X	X	X	
29	Premian el esfuerzo de los gestores locales con alguna recompensa.	X	X	X	
30	Los gestores locales están satisfechos trabajando con los materiales que se brindan en el programa social	X	X	X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

04 de julio del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación
cuestionario de motivación**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		MS	D	A	MS	D	A	MS	D	A	
DIMENSION 1: Necesidad de Logro											
1	El jefe inmediato te da la oportunidad de ascender cargos superiores			X			X				X
2	Los gestores locales fueron evaluados para que tengan una línea de carrera.			X			X				X
3	El bono de incentivos se otorga a los gestores locales que llevan al objetivo y resuelven los problemas con la comunidad			X			X				X
4	Los gestores locales reciben bonos por su labor comunicativa			X			X				X
5	Los gestores locales superan los objetivos para que gocen de un mayor salario			X			X				X
6	Los gestores locales consideran que la remuneración es equitativa según el desempeño			X			X				X
7	La remuneración que se le brinda al personal está de acuerdo al Decreto Legislativo N° 2716			X			X				X
8	Se percibe que el cambio o rotación de puestos atenta contra la estabilidad en la organización			X			X				X
9	La renuncia del trabajo hace que los gestores locales no se sientan estables en la organización.			X			X				X
10	El sueldo que se recibe mensualmente, cubre las expectativas de los gestores locales.			X			X				X
11	Los gestores locales consideran que el logro profesional en el programa social cubre sus expectativas			X			X				X
DIMENSION 2: Necesidad de Poder											
12	El jefe ejerce el liderazgo de manera adecuada para realizar la labor comunicativa			X			X				X
13	Los gestores locales ejercen el liderazgo para dar solución a los problemas			X			X				X
14	El liderazgo es primordial para que los gestores públicos participen en las decisiones			X			X				X
15	Los gestores locales cuentan con capacitaciones frecuentes para que la información que brindan a la comunidad sea la apropiada			X			X				X
16	El programa de capacitación es una ventaja competitiva para los gestores locales.			X			X				X
17	El jefe acepta que el personal corrija alguna idea que fue planteada en el equipo como solución.			X			X				X
18	Se les permite a los gestores locales que puedan innovar en sus actividades			X			X				X
19	La actitud del personal es apropiada ante los cambios que se dan en el programa social			X			X				X
20	Los compañeros de trabajo muestran actitudes positivas en la reunión establecida por el jefe			X			X				X
DIMENSION 3: Necesidad de Afiliación											
21	La relación que el personal mantiene con el jefe es fluida.			X			X				X
22	Los gestores locales tienen buena relación con sus demás compañeros			X			X				X
23	La relación entre los colaboradores garantiza el mayor compromiso con las metas del programa social			X			X				X
24	El jefe reconoce la labor comunicativa de los gestores locales			X			X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
25	Se otorgan diplomas de reconocimiento por los logros de los gestores locales en favor de la comunidad.	X	X	X	X
26	El trabajo en equipo es primordial para evitar discusiones o malos entendidos entre los gestores locales	X	X	X	X
27	Se realiza el trabajo en equipo para identificar las fortalezas y debilidades de la labor comunicativa	X	X	X	X
28	El trabajo en equipo se ejerce con respeto y tolerancia entre los gestores locales	X	X	X	X
29	Premian el esfuerzo de los gestores locales con alguna recompensa.	X	X	X	X
30	Los gestores locales están satisfechos trabajando con los materiales que se brindan en el programa social	X	X	X	X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Alexander Chui Salinas DNI: 42238909

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD**

LIMA de 14 JULIO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
 MBA Administración estratégica de empresas



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad cuestionario de productividad

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		MD	D	A	MD	D	A	MD	D	A	
	DIMENSION 1: Liderazgo										
1	Los gestores locales mantienen relaciones positivas sobre las opiniones de los demás			X			X				X
2	Los gestores locales se relacionan con otras áreas incluidas en el Programa social			X			X				X
3	La relación entre el personal es fundamental para identificarse con los objetivos del Programa Social			X			X				X
4	La comunicación es eficaz entre los gestores locales			X			X				X
5	El jefe comunica al grupo sobre la información primordial de su función			X			X				X
6	La comunicación entre los gestores locales es adecuada para un mayor esfuerzo en las actividades			X			X				X
7	Se motiva al personal mejorando las condiciones de trabajo			X			X				X
8	En el programa social se plantean mayores desafíos y objetivos para motivar al gesto local en su función			X			X				X
9	Se brindan los beneficios económicos cuando se consiguen los objetivos			X			X				X
10	Se recompensa a los gestores locales con su participación en los cursos de especialización			X			X				X
	DIMENSION 2: Desarrollo del personal			X			X				X
11	Los trabajadores tienen la capacidad para realizar su función de forma eficiente			X			X				X
12	Los gestores locales trabajan de manera eficiente al emplear los recursos necesarios			X			X				X
13	Entre los gestores locales se trasmite el conocimiento necesario para la ejecución de las labores			X			X				X
14	Se cuenta con manuales de apoyo para transmitir el conocimiento oportuno			X			X				X
15	Se comparte el conocimiento necesario para mejores decisiones en las actividades			X			X				X
16	En el programa social se cumplen las actividades en el tiempo establecido			X			X				X
17	Se cumple la labor comunicativa frente a cualquier dificultad para lograr los objetivos del Programa social			X			X				X
	DIMENSION 3: Trabajo en equipo			X			X				X
18	El personal adopta soluciones innovadoras en su labor comunicativa			X			X				X
19	Se mantiene dinámicas grupales para fomentar la innovación en la toma de decisiones			X			X				X
20	La colaboración es primordial para compartir las ideas y habilidades concernientes al programa social			X			X				X
21	La colaboración conjunta de los gestores locales es primordial para conseguir los objetivos de corto y largo plazo del programa social			X			X				X
22	Los gestores locales colaboran entre sí para gestionar mejor su tiempo en su labor comunicativa			X			X				X



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Superencias
23	El respaldo emocional se comparte entre los gestores locales ante cualquier problema personal	X	X	X	X
24	Los gestores locales brindan un respaldo emocional a sus compañeros para realizar la función	X	X	X	X
25	Los trabajadores tienen autonomía para controlar su actividad comunicativa de manera oportuna	X	X	X	X
26	Se mantiene la autonomía laboral para rendir mucho más y ser más productivo	X	X	X	X
27	Los gestores locales tienen la autonomía necesaria para conseguir mejores resultados en su trabajo	X	X	X	X
28	Los gestores locales están comprometidos con los objetivos establecidos en el Programa social	X	X	X	X
29	Los gestores locales cumplen las tareas con un compromiso mayor en favor del equipo de trabajo	X	X	X	X
30	El compromiso del personal es primordial para adaptarse a las necesidades del programa social.	X	X	X	X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Alexander Chul Salinas DNI: 42238909

Especialidad del validador: **MBA ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA DE EMPRESAS**

LIMA 14 de JULIO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
MBA. Administración Estratégica de Empresas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
25	Se otorgan diplomas de reconocimiento por los logros de los gestores locales en favor de la comunidad.																
26	El trabajo en equipo es primordial para evitar discusiones o malos entendidos entre los gestores locales																
27	Se realiza el trabajo en equipo para identificar las fortalezas y debilidades de la labor comunicativa																
28	El trabajo en equipo se ejerce con respeto y tolerancia entre los gestores locales																
29	Premian el esfuerzo de los gestores locales con alguna recompensa.																
30	Los gestores locales están satisfechos trabajando con los materiales que se brindan en el programa social																

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: José Abraham Rojas Canales DNI: 06890958.

Especialidad del validador:

17 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. J. Abraham Rojas Canales
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad
cuestionario de productividad**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		SI	U	X	MA	NA	SI	U	X	MA	NA	SI	U	X	MA	NA	
DIMENSION 1: Liderazgo																	
1	Los gestores locales mantienen relaciones positivas sobre las opiniones de los demás.				X					X						X	
2	Los gestores locales se relacionan con otras áreas incluidas en el Programa social				X					X						X	
3	La relación entre el personal es fundamental para identificarse con los objetivos del Programa Social				X					X						X	
4	La comunicación es eficaz entre los gestores locales				X					X						X	
5	El jefe comunica al grupo sobre la información primordial de su función				X					X						X	
6	La comunicación entre los gestores locales es adecuada para un mayor esfuerzo en las actividades				X					X						X	
7	Se motiva al personal mejorando las condiciones de trabajo				X					X						X	
8	En el programa social se plantean mayores desafíos y objetivos para motivar al gesto local en su función				X					X						X	
9	Se brindan los beneficios económicos cuando se consiguen los objetivos				X					X						X	
10	Se recompensa a los gestores locales con su participación en los cursos de especialización				X					X						X	
DIMENSION 2: Desarrollo del personal																	
11	Los trabajadores tienen la capacidad para realizar su función de forma eficiente				X					X						X	
12	Los gestores locales trabajan de manera eficiente al emplear los recursos necesarios				X					X						X	
13	Entre los gestores locales se transmite el conocimiento necesario para la ejecución de las labores				X					X						X	
14	Se cuenta con manuales de apoyo para transmitir el conocimiento oportuno				X					X						X	
15	Se comparte el conocimiento necesario para mejores decisiones en las actividades				X					X						X	
16	En el programa social se cumplen las actividades en el tiempo establecido				X					X						X	
17	Se cumple la labor comunicativa frente a cualquier dificultad para lograr los objetivos del Programa social				X					X						X	
DIMENSION 3: Trabajo en equipo																	
18	El personal adopta soluciones innovadoras en su labor comunicativa				X					X						X	
19	Se mantiene dinámicas grupales para fomentar la innovación en la toma de decisiones				X					X						X	
20	La colaboración es primordial para compartir las ideas y habilidades concernientes al programa social				X					X						X	
21	La colaboración conjunta de los gestores locales es primordial para conseguir los objetivos de corto y largo plazo del programa social				X					X						X	
22	Los gestores locales colaboran entre sí para gestionar mejor su tiempo en su labor comunicativa				X					X						X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
23	El respaldo emocional se comparte entre los gestores locales ante cualquier problema personal	X	X	X	X
24	Los gestores locales brindan un respaldo emocional a sus compañeros para realizar la función	X	X	X	X
25	Los trabajadores tienen autonomía para controlar su actividad comunicativa de manera oportuna	X	X	X	X
26	Se mantiene la autonomía laboral para rendir mucho más y ser más productivo	X	X	X	X
27	Los gestores locales tienen la autonomía necesaria para conseguir mejores resultados en su trabajo	X	X	X	X
28	Los gestores locales están comprometidos con los objetivos establecidos en el Programa social	X	X	X	X
29	Los gestores locales cumplen las tareas con un compromiso mayor en favor del equipo de trabajo	X	X	X	X
30	El compromiso del personal es primordial para adaptarse a las necesidades del programa social.	X	X	X	X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: José Abraham Rojas Canales. DNI: 06890958.

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de julio del 2022

Mg. J. Abraham Rojas Canales
 DOCENCIA E INVESTIGACION



Alfa de Cronbach

Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	30

Productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	30



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDIA MENOR MARCO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Productividad de los Gestores Locales de un Programa Social de la Provincia de Huaraz – Ancash, Año 2022", cuyo autor es APOLINARIO AQUIÑO YONEL NELSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDIA MENOR MARCO ANTONIO DNI: 10050551 ORCID: 0000-0002-4661-6228	Firmado electrónicamente por: MCANDIAM el 13-08- 2022 18:38:40

Código documento Trilce: TRI - 0367257