

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

**TESIS:**

**MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
FUNCIONARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE  
ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - UNIDAD TERRITORIAL  
AMAZONAS – 2022**

Para optar el Grado Académico de

**MAESTRO EN CIENCIAS**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**

Presentada por:

**JUAN GABRIEL QUISPE SOLANO**

Asesor:

**Dr. NIXON ARNALDO BARBOZA CHUQUILIN**

Cajamarca, Perú

2024

### CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:  
Juan Gabriel Quispe Solano  
DNI: 43191226  
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Administración y Gerencia Pública
2. Asesor: Dr. Nixon Arnaldo Barboza Chuquilín
3. Grado académico o título profesional  
 Bachiller                       Título profesional                       Segunda especialidad  
 Maestro                       Doctor
3. Tipo de Investigación:  
 Tesis                       Trabajo de investigación                       Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
4. Título de Trabajo de Investigación:  
Motivación y Productividad Laboral de los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social - Unidad Territorial Amazonas – 2022
5. Fecha de evaluación: **31/10/2024**
6. Software antiplagio:         TURNITIN                       URKUND (ORIGINAL) (\*)
7. Porcentaje de Informe de Similitud: **24%**
8. Código Documento: **3117:400436197**
9. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 **APROBADO**         PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **31/10/2024**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>

..... <i>Dr. Nixon Arnaldo Barboza Chuquilín</i> DNI: 43066647

\* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by  
**JUAN GABRIEL QUISPE SOLANO**  
Todos los derechos reservados



**Universidad Nacional de Cajamarca**  
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD  
**Escuela de Posgrado**  
CAJAMARCA - PERU



**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

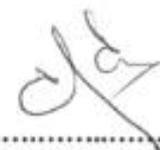
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

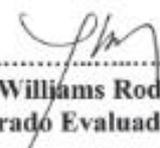
Siendo las 11:00 horas del día 06 de setiembre de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por *el* **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, *el* **Dr. ELMER WILLIAMS RODRÍGUEZ OLAZO**, *el* **M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesor *el* **Dr. NIXON ARNALDO BARBOZA CHUQUILÍN**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA INCLUSIÓN SOCIAL – UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - 2022"**. presentada por *el* **Bachiller en Ingeniería en Industrias Alimentarias JUAN GABRIEL QUISPE SOLANO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó aprobar con la calificación de Distinta (A) Excelente la mencionada Tesis; en tal virtud, *el* **Bachiller en Ingeniería en Industrias Alimentarias JUAN GABRIEL QUISPE SOLANO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 12:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

  
.....  
**Dr. Nixon Arnaldo Barboza Chuquilín**  
Asesor

  
.....  
**Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén**  
Jurado Evaluador

  
.....  
**Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo**  
Jurado Evaluador

  
.....  
**M.Cs Daniel Seclén Contreras**  
Jurado Evaluador

A:

*Dios en primer lugar por darnos las energías necesarias para el cumplimiento de nuestras metas, a mi familia, por ser el motor y motivo para impulsar mi fortalecimiento personal y profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Un agradecimiento especial a los gestores institucionales de las diferentes plataformas de servicios fijas de la unidad territorial Amazonas quienes han sido parte del desarrollo de este trabajo de investigación.*

*A la parte administrativa del Programa Nacional Plataformas de acción para la inclusión social – Unidad territorial Amazonas por brindarnos la información documental necesaria que sirvió para el sustento del presente trabajo de investigación.*

*A mi asesor, el Dr. Nixon Arnaldo Barboza Chuquilin quien me acompañó en cada etapa de este proceso de formación a mis profesores de la escuela de Post. Grado de la Universidad nacional de Cajamarca quienes con sus conocimientos afianzaron la investigación.*

*“Nuestras virtudes y nuestros defectos son inseparables, como la fuerza y la materia. Cuando se separan, el hombre deja de existir”*

**Nikola Tesla.**

## INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO:	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.	xii
GLOSARIO DE DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
CAPITULO I.	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.	1
1.1.1. Contextualización.	1
1.1.2. Descripción del problema.	3
1.1.3. Formulación del problema. (Pregunta general y auxiliares).	4
1.2. Justificación e importancia.	4
1.2.1. Justificación científica.	4
1.2.2. Justificación técnica – practica.	5
1.2.3. Justificación institucional y personal.	5
1.3. Delimitación de la investigación.	5
1.3.1. Delimitación espacial	5
1.3.2. Delimitación temporal	5
1.4. Limitaciones.	5
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivos generales.	6
1.5.2. Objetivos específicos	6
CAPITULO II.	7
MARCO TEORICO.	7
2.1. Marco Legal	7
2.2. Antecedentes de la investigación o marco referencial.	9
2.2.1. A nivel internacional:	9
2.2.2. A nivel Nacional:	11

2.2.3. A nivel Local: .....	15
2.3. Marco doctrinal .....	19
2.3.1. Teoría de las necesidades. ....	19
2.3.2. Teoría de la motivación e higiene.....	21
2.3.3. Teoría de las tres necesidades.....	22
2.3.4. Teoría X y teoría Y .....	23
2.3.5. Marco conceptual. ....	24
2.3.6. Definición de términos básicos.....	30
CAPITULO III .....	32
PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS Y VARIABLES. ....	32
3.1. Hipótesis. ....	32
3.1.1. Hipótesis general .....	32
3.1.2. Hipótesis específicas.....	32
3.1.3. Variables/ categorías.....	32
3.1.4. Operacionalización /categorización de los componentes de las hipótesis. .....	32
CAPITULO IV .....	35
MARCO METODOLÓGICO .....	35
4.1. Ubicación geográfica .....	35
4.2. Diseño de la investigación. ....	36
4.3. Métodos de la investigación .....	36
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación. ....	36
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información. ....	37
4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de la información. ....	37
4.7. Matriz de consistencia metodológica.....	37
CAPITULO V .....	41
RESULTADOS Y DISCUSIÓN. ....	41
5.1. Presentación de resultados .....	41
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados .....	42
5.2.1. Variable 1: Motivación.....	42

5.2.2. Variable 2: Productividad laboral.....	47
5.3. Resultados del Baremo de las variables.....	55
5.3.1. Baremos de la variable 1: Motivación.....	55
5.3.2. Baremos de la variable 2: Productividad Laboral. ....	57
5.4. Contrastación de hipótesis. ....	60
CAPITULO VI.....	62
PROPUESTA. ....	62
6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema. ....	62
6.1.1. Aspectos generales. ....	62
6.1.2. Bases teóricas y normativas.....	62
6.2. Costos de implementación de la propuesta. ....	63
6.3. Beneficios que aporta la propuesta. ....	63
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS.....	66
APENDICES.....	71
APENDICE A: Instrumento de la recolección de datos.....	71
APENDICE B: Procesamiento estadísticos.....	75

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización/ categorización de los componentes de las hipótesis .....	33
Tabla 2: Matriz de consistencia metodológica .....	38
Tabla 3: Escala de Likert .....	41
Tabla 4: Satisfacción laboral .....	42
Tabla 5: Liderazgo.....	43
Tabla 6: Reconocimiento.....	44
Tabla 7: Innovación .....	45
Tabla 8: Motivación .....	46
Tabla 9: Eficiencia.....	48
Tabla 10: Aporte al cierre de brechas .....	49
Tabla 11: Mejora de la calidad de vida.....	50
Tabla 12: Desempeño .....	52
Tabla 13: Productividad Laboral .....	53
Tabla 14: Baremo de variable 1: Motivación .....	55
Tabla 15: Baremo de variable 2: Productividad Laboral.....	57
Tabla 16: Contrastación de la hipótesis.....	60
Tabla 17: Coeficiente de correlación.....	61
Tabla 18: Costos de implementación de la propuesta .....	63
Tabla 19: Procesamiento .....	75
Tabla 20: Estadística de fiabilidad.....	75

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Muestra la jerarquía de necesidades propuestas por Maslow representada en forma de una pirámide – pirámide de Maslow .....	21
Figura 2: Teoría de los dos factores de Herzberg .....	22
Figura 3: Factores que afectan el desempeño en el puesto .....	24
Figura 4: La productividad y sus componentes .....	27
Figura 5: Indicadores de medición de la productividad .....	28
Figura 6: Mapa de la Región Amazonas .....	35
Figura 7: Satisfacción laboral .....	43
Figura 8: Liderazgo .....	44
Figura 9: Reconocimiento .....	45
Figura 10: Innovación.....	46
Figura 11: Motivación .....	47
Figura 12: Eficiencia .....	49
Figura 13: Aporte al cierre de brechas.....	50
Figura 14: Mejora de la calidad de vida .....	51
Figura 15: Desempeño.....	53
Figura 16: Productividad laboral .....	54
Figura 17: Dimensión 3: Reconocimiento.....	56
Figura 18: Dimensión 4: Innovación.....	56
Figura 19: Variable 1: Motivación .....	57
Figura 20: Dimensión 1: Eficiencia.....	58
Figura 21: Dimensión 2: Aporte al cierre de brechas.....	58
Figura 22: Dimensión 3: Mejora de la calidad de vida .....	59
Figura 23: Dimensión 4: Desempeño.....	59

Figura 24: Variable 2: Productividad Laboral.....	60
---	----

## GLOSARIO DE DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

**Motivación.** conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

**Productividad.** capacidad de desarrollar tareas en determinado tiempo y con cierta cantidad de recursos asignados

**Laboral.** Perteneiente o relacionado con el trabajo

**Funcionario.** Es quien desempeña profesionalmente un empleo público.

**Variables.** es una característica, cualidad o propiedad observada que puede adquirir diferentes valores y es susceptible de ser cuantificada o medida en una investigación.

**Dimensiones.** Es una elemento integrante de una variable compleja, que resulta de un analisis o descomposicion.

**Indicadores.** es una comparación entre dos o más tipos de datos que sirve para elaborar una medida cuantitativa o una observación cualitativa.

## RESUMEN

Actualmente muchas instituciones públicas han dejado de lado el tema motivación por enfocarse netamente en cumplimiento de metas, por eso hemos visto por conveniente medir la motivación para determinar su influencia en la productividad laboral de los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas.

El programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas es una Programa Social adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS que brinda servicios y actividades orientadas a la población rural y rural dispersa, con la finalidad de mejorar su calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias. Es por el eso el objetivo principal de la investigación fue determinar cuál es la influencia de la motivación en la productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022. Para la realización de la investigación se trabajó con los 16 funcionarios que laboran como gestores institucionales de las plataformas de servicios fijas del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas, a quienes se les aplicó el cuestionario basado en las dimensiones motivación y productividad laboral, en donde se pudo determinar que la motivación si influye de manera directa y positiva en la productividad laboral del funcionario del programa.

**Palabras claves:** motivación, productividad laboral, metas

## **ABSTRACT**

Currently, many public institutions have left aside the issue of motivation to focus purely on the achievement of goals, Therefore, we have seen fit to measure motivation to determine it's influence on the labor productivity of the employees of the National Action Platforms for Social Inclusion Program - Amazonas Territorial Unit.

The National Action Platforms for Social Inclusion - Amazon Territorial Unit is a Social Program under the Ministry of Development and Social Inclusion - MIDIS that provides services and activities aimed at the rural and dispersed rural population, in order to improve their quality of life, generate equal opportunities and develop or strengthen their individual and community productive capacities. That is why the main objective of the research was to determine the influence of motivation on labor productivity of officials of the National Action Platforms for Social Inclusion - Territorial Unit Amazonas - 2022. The research was carried out with 16 employees who work as institutional managers of the fixed service platforms of the National Action Platforms for Social Inclusion Program - Amazonas Territorial Unit, to whom the questionnaire was applied based on the dimensions of motivation and labor productivity, where it was determined that motivation does have a direct and positive influence on the labor productivity of the program's employees.

**Keywords:** motivation, labor productivity, goals.

# **CAPITULO I.**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

#### **1.1.1. Contextualización.**

El Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS es un Programa Social adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Este programa viene de la creación mediante Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, se constituyó el Programa Nacional Tambos adscritos inicialmente al Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento, como plataforma de prestación de servicios y actividades del sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, así como otros sectores que brinden servicios y actividades orientadas a la población rural y rural dispersa, que permita mejorar su calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias. Mediante Decreto Supremo N° 012-2016-MIDIS, se aprueba la transferencia del Programa Nacional Tambos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al Ministerio de Desarrollo en Inclusión Social. Mediante Decreto Supremo N° 013-2017, se modificó el Decreto Supremo N° 016-2103-VIVIENDA, que constituyó el Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS” sobre la base del Programa Nacional Tambos. El Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre, especialmente la asentada en los centros poblados rurales o rural dispersa, coadyuvando a su desarrollo económico, social y productivo que contribuyan a su inclusión social.

El Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, cuenta con dos modalidades para brindar sus servicios y realizar sus actividades:

1. **Modalidad fija**, a través de las instalaciones denominadas Tambos.
2. **Modalidad móvil, fluvial y terrestre**, a través de las Plataformas Itinerantes de Acción Social – PIAS

El Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, cuenta con 466 Tambos operativos se brindan servicios a más de 14 mil Centros Poblados, en 22 departamentos, beneficiando con los servicios del Estado a más de 1 millón de habitantes.

A través de las 9 Plataformas Itinerantes de Acción Social (PIAS) se acercan los servicios a un total de 235 comunidades, brindando así a un total de 68 mil 670 habitantes de los departamentos de Loreto, Ucayali y Puno acceso a servicios de calidad.

Es así que como Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS se acerca los servicios del Estado a más de 1 millón 63 mil compatriotas en la sierra y selva de nuestro país. (Resolución Ministerial N° 263-2017-MIDIS)

Los 16 Tambos de la región Amazonas articulamos y realizamos las intervenciones en los 5 ejes establecido por el programa.

- Protección Social en el marco del Desarrollo Infantil Temprano (DIT) y la Emergencia Sanitaria.
- Desarrollo Productivo y reactivación económica.
- Protección contra la violencia.
- Protección de personas vulnerables.

- Gestión del Riesgo de Desastres.

### **1.1.2. Descripción del problema.**

El programa Nacional plataformas de acción para la inclusión social adscrito el ministerio de Desarrollo e Inclusión Social creado pensando en nuestros antepasados los Incas, como un lugar en donde se puedan desarrollar actividades en beneficio de la población rural.

La operatividad del programa Nacional esta manejado por un responsable contratado por el estado denominado Gestor Institucional, quien es en ente que articula con las instituciones públicos y privados con la finalidad de intervenir en el ámbito de intervención de las plataformas previo a un diagnóstico comunal de las comunidades.

La forma de medir al gestor institucional sobre el trabajo realizado esta refrendado en un Plan Operativo Anual, en donde se establece las metas establecidas por la sede central del programa. Desde la creación del programa Tambos hasta la creación del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social se ha tenido muchos inconvenientes para el cumplimiento del POA debido a un sin número de razones como:

- La dificultad para llegar a las comunidades rurales
- La distancia que hay desde la plataforma hasta las comunidades.
- La falta de recursos asignados por la sede central
- La falta de conexión a un servicio de internet.
- La falta de motivación y reconocimiento a la labor realizada por parte del Gestor

Institucional.

Debido a este sin número de problemáticas que se tiene para el cumplimiento de las metas asignadas es que se quiere trabajar con este proyecto la influencia de la motivación en la productividad de los funcionarios del programa nacional PAIS

### **1.1.3. Formulación del problema. (Pregunta general y auxiliares).**

#### **Pregunta general:**

¿Cómo influye la motivación en la productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas - 2022?

#### **Preguntas auxiliares:**

P1. ¿Cuál es el nivel de la motivación de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas - 2022?

P2. ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas - 2022?

P3. ¿Cómo influye la supervisión y monitoreo del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social en la productividad laboral de los funcionarios de la Unidad territorial Amazonas - 2022?

### **1.2. Justificación e importancia.**

#### **1.2.1. Justificación científica.**

La mejora de la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre, asentada en los centros poblados rurales y rurales dispersas, se refiere a la articulación, convenios y planes de trabajo realizados por el programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social realiza con las instituciones públicas y privadas en los ejes económicos, social, protección a la personas vulnerable, productivo y gestión de riesgo que contribuyen a la inclusión social de la población y acceder a los servicios que presenta el estado.

El programa Nacional PAIS primero realiza un previo diagnostico a las comunidades del ámbito de intervención de los Tambos, se articula con las instituciones

que permitan reducir las brechas obtenidos del diagnóstico, para luego ejecutar la intervención. Sin embargo, más allá de la realización de las actividades se mide a través de una encuesta de satisfacción a los asistentes a la intervención.

### ***1.2.2. Justificación técnica – practica.***

La presente investigación permitirá determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral de los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la inclusión Social, por la que nos permitirá proponer métodos de motivación al funcionario con la finalidad de mejorar su productividad laboral.

### ***1.2.3. Justificación institucional y personal.***

La presente investigación se realizará debido a la desmotivación que se presenta los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social en el año 2022. Debido a la baja productividad laboral y la poca motivación, es que se busca determinar la influencia que existe entre ambas variables; con el fin de evaluar los resultados y formular algunas formas de motivación a los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social

## **1.3. Delimitación de la investigación.**

### ***1.3.1. Delimitación espacial***

La investigación se realizó con los funcionarios de la Unidad territorial Amazonas del programa Nacional Plataformas de Acción para la inclusión Social.

### ***1.3.2. Delimitación temporal***

La presente investigación se desarrolló tomando como base los resultados obtenidos durante el año 2022

## **1.4. Limitaciones.**

Lo que limitó la investigación es que, al aplicar el cuestionario a los funcionarios, estos se encontraban en su centro de trabajo, donde muchos no podían hacerse un

espacio para responder el cuestionario, o incluso perdían las hojas del cuestionario, por lo que se tuvo que aplicar de forma virtual, hasta obtener sus respuestas.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. Objetivos generales***

Determinar cuál es la influencia de la motivación en la productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022

### ***1.5.2. Objetivos específicos***

O1. Determinar el nivel de motivación de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022.

O2. Determinar el nivel de productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022.

O3. Determinar la influencia de la supervisión y monitoreo del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social en la productividad laboral de los funcionarios de la Unidad territorial Amazonas – 2022

O4. Implementar una propuesta de motivación para los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022

## **CAPITULO II.**

### **MARCO TEORICO.**

#### **2.1. Marco Legal**

Decreto Supremo N° 001-2012-VIVIENDA (06 de enero 2012), diario oficial el Peruano, se crea el Programa de Apoyo al Hábitat Rural en el Ministerio de Vivienda , Construcción y Saneamiento, bajo el ámbito del Viceministerio de Vivienda y Urbanismo, con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre asentada en los centros poblados rurales o asentada de manera dispersa, mediante acciones de dotación o mejoramiento de la unidad habitacional, así como de acercamiento de los servicios de infraestructura y de equipamiento a la población, contribuyendo así, a su inclusión social , y afirmando la presencia del Estado en el ámbito rural.

Resolución Ministerial N° 176- 2012-VIVIENDA establece que el Programa de Apoyo al Hábitat Rural realiza sus intervenciones a través de los centros de servicios de infraestructura y de equipamiento complementarios a la unidad habitacional, a los que se le denomina “Tambos” Que, si bien el propósito del Programa de Apoyo al Hábitat Rural es mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre asentada en los centros poblados rurales o asentada de manera dispersa, mediante acciones de dotación o mejoramiento de la unidad habitacional, se hace necesario que, a través de los “Tambos”, se integren también las intervenciones de saneamiento rural y demás servicios que brinda el Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA (01 de diciembre 2013), diario oficial el peruano, se crea el Programa Nacional Tambos adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, como plataforma de prestación de servicios y actividades del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, así como de otros sectores que

brinden servicios y actividades orientados a la población rural y rural dispersa, que permitan mejorar su calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias. El Programa Nacional Tambos tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre, especialmente la asentada en los centros poblados rurales o rural dispersa, coadyuvando a su desarrollo económico, social y productivo que contribuyan a su inclusión social.

Decreto Supremo N° 012-2016-MIDIS, Decreto Supremo que aprueba la transferencia del Programa Nacional Tambos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS, Decreto Supremo que establece el Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social - PAIS” sobre la base del Programa Nacional Tambos, El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar el Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, que constituyó el Programa Nacional Tambos en donde las líneas de intervención del Programa se orientan a lo siguiente:

1. Implementar plataformas de servicios que:
  - a. Brinden los servicios y actividades del Sector Desarrollo e Inclusión Social.
  - b. Coordine con los Gobiernos Regionales y Locales en el marco de las políticas y prioridades del Gobierno Nacional.
  - c. Contribuyan, coordinen y faciliten la intervención y la prestación de los servicios y actividades de las entidades de los tres niveles de gobierno, que permitan mejorar la calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias.

- d. Ejecuten, coordinen y faciliten acciones de prevención, atención y mitigación de riesgos frente a desastres naturales, en el marco de sus competencias.
  - e. Coordine las intervenciones dirigidas al desarrollo y protección de las poblaciones rural y rural dispersa, a través de las Plataformas Itinerantes de Acción Social (PIAS) u otras.
2. Fomentar alianzas público-privadas que contribuyan al desarrollo rural.
  3. Promover acciones de coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales para la implementación de proyectos de inversión en el marco de la Ley N° 29230.”

## **2.2. Antecedentes de la investigación o marco referencial.**

Al indagar fuentes bibliográficas realizadas con el presente trabajo de investigación, se han encontrado diferentes referencias, de las cuales se han revisado y analizado las siguientes:

### **2.2.1. A nivel internacional:**

Baez (2018) “La motivación laboral como un detonante para el Mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla” (Tesis de Maestría). Universidad de Puebla – México

Tuvo como objetivo Analizar a la motivación como un detonante para el mejor desempeño de las pequeñas empresas en la ciudad de Puebla, que coadyuve a la implementación de un plan motivacional que beneficie el desarrollo de éstas. La población objetivo es las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla.

Se concluyó que:

- Cuando un trabajador se siente motivado, se identifica con la empresa, enfocando sus esfuerzos a alcanzar sus objetivos, trabajará con mayor dedicación y esfuerzo, mejorando su rendimiento. Si bien es cierto que un fuerte factor motivacional para

los trabajadores es la remuneración económica, existen otros elementos que llegan a influir con el mismo peso que llevan al mismo fin; detonan iniciativa, compromiso, lealtad, entre otros rasgos que benefician al empleado.

- Debido a que cada persona es diferente, identificar el factor de motivación que cada trabajador necesita es esencial para la gerencia, para ello se requiere de comunicación, integración, unión, compromiso y convivencia por parte de toda la Empresa. Esto además de mejorar el desempeño, genera una buena integración del equipo de trabajo que conlleve a un buen clima laboral.

Medina (2020), “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.” (Tesis de Maestría), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador.

Tuvo como objetivo era conocer la importancia de la motivación en el desempeño laboral, consultado a una muestra de población de la empresa ALITECNO S.A., cuya población objetivo es los 35 colaboradores de la empresa ALITECNO S.A.

Se concluyó que:

- la motivación tiene una estrecha relación con el desempeño laboral, por ello toda acción que se haga en torno a la motivación puede ser directamente proporcional al desempeño de los empleados.
- La motivación es un pilar fundamental para incentivar al personal a desempeñarse mejor en su trabajo diario dentro de la empresa, pero se debe considerar que la motivación debe ser trabajada constantemente, por ello se ha planteado una propuesta de programa de intervención que se basa principalmente en: formación y/o fortalecimiento de capacidades, incentivos financieros y no financieros y responsabilidad social haciendo énfasis en medio ambiente y en voluntariado.

Barrera (2017) “El estilo de liderazgo como factor estratégico para la productividad laboral en la industria aeronáutica” (Tesis de Maestría), Universidad Autónoma de Querétaro - México

Tuvo como objetivo Identificar la relación entre el estilo de liderazgo y productividad, optando por una población de 30 colaboradores de la empresa aeronáutica.

Se concluyó que:

- Es preciso que las empresas de giro aeronáutico en Querétaro sean competitivas, más eficientes para mejorar sus sistemas, para evitar el peligro de que por baja productividad laboral sean desplazadas a otra región fuera del estado de Querétaro. El desafío no sólo es constituir equipos de trabajo, sino buscar las formas de trabajar con productividad laboral mediante un estilo de liderazgo que ayude a la organización a obtenerlo y mantenerlo.
- Por estas razones los buenos Directivos se preocupan por potencializar, todas las cualidades positivas de sus equipos, capitalizando lo positivo de cada conflicto que se presenta, impulsando siempre con el ejemplo, el compromiso, eficiencia, el compañerismo, la lealtad, la innovación, creatividad, el sentido de equipo, la buena comunicación y respeto, así como la propuesta de capacitación permanente y entrenamiento de sus miembros, como herramientas de triunfo y de competencia leal.

#### **2.2.2.A nivel Nacional:**

Lorenzo (2018) “La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

Tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la Productividad laboral y la Competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017, desarrollado con los 65 *servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima*. La unidad de análisis fue el servidor público con contrato vigente hasta el final del año 2017.

Donde se concluyó que:

- En los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, la productividad laboral está relacionada positiva y significativamente con la competencia laboral, esto quiere decir que, a mayor competencia laboral obtenida por los servidores, tiende a incrementarse la productividad laboral y viceversa. En ese sentido se ha confirmado la hipótesis general planteada.
- Habiéndose identificado en la presente investigación una relación positiva elevada y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, se recomienda gestionar acciones para fortalecer las competencias laborales con el fin de seguir mejorando la productividad en la Dirección.

Bermudez (2021), “La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador” (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Desarrollado con las siguientes poblaciones: la primera población está constituida por los 20 jefes operativos inmediatos de las empresas seleccionadas para el estudio realizado; en la mayoría de los casos, 16 de las 20 organizaciones, estos jefes inmediatos eran los propietarios de las

pequeñas empresas. La segunda población está constituida por los trabajadores de las pequeñas empresas del sector privado de la provincia de Manabí, los cuales según informe de la cámara de comercio de Manabí ascienden a 38,642 personas.

Tuvo como objetivo Determinar la manera en que la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas de la provincia de Manabí – Ecuador.

Donde se concluyó que:

- Mediante la aplicación del programa de análisis estadístico SPSS se determinó que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte (0,898) entre las variables de estudio de la investigación efectuada, indicador que permite concluir que existe suficiente evidencia estadística para determinar con un nivel de significancia de 0.01 que a mayor Motivación brindada a los trabajadores, más alto será el nivel de Desempeño que tengan los mismos dentro de las pequeñas empresas de Manabí, lo cual significa que estadísticamente que estas dos variables que intervinieron en el estudio son muy dependientes.
- Los trabajadores que más años de labores tienen dentro de las pequeñas empresas, presentan niveles de desmotivación más elevados, lo cual significa que el nivel de motivación laboral que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones analizadas disminuye periódicamente.

Zeña (2022), “Factores determinantes de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - 2019”. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Tuvo como objetivos:

- Analizar cómo los factores determinantes de la motivación inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – 2019.
- Identificar entre los factores determinantes de la Motivación los de mayor incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Proponer un plan de motivación como herramienta estratégica para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

La investigación se cual se desarrolló con el personal administrativo de la UNPRG con un total de 591 personas.

Se concluyó que:

- Al finalizar la investigación se concluye que los componentes determinantes motivacionales inciden de modo directo en el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG – 2019, tal como se pudo comprobar en la prueba de hipótesis, determinado por el valor Sig.  $0,000 < 0.05$ ; es decir que de los elementos que constituyen los factores con respecto a las condiciones de trabajo, estas se orientan en un ambiente de relaciones agradables y la responsabilidad asumida en el cumplimiento de sus tareas y repercuten en los resultados de la institución.
- Al finalizar la investigación se identificó que los factores externos (ambiente laboral, condiciones de trabajo y recompensas) influyen en una proporción mayor que los factores internos (esfuerzo, confianza y responsabilidad).
- Al finalizar la investigación se elaboró una propuesta través de un plan de motivación como herramienta estratégica para fortalecer el desempeño laboral del

personal administrativo en la UNRPG, centrada sus bases al área encargada según la normatividad vigente y a los resultados de la investigación, estableciendo tres principales estrategias; la estrategia de integración, consolidación y afiliación laboral, que por medio de la unidad orgánica de RR.HH. y bajo los criterios de eficiencia y eficacia pudieran implementarse y evaluarse.

### **2.2.3.A nivel Local:**

Medina (2021)” Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Servicio de Nutrición Y Dietética del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2019”. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca.

Tuvo como objetivo es conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del servicio de nutrición y dietética del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2019.

Se concluyó que:

- Existe una relación directa positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del servicio de nutrición y dietética del Hospital Regional Docente de Cajamarca, según el grado de correlación de Pearson con un valor de 0,803\*\*, se respalda mediante chi cuadrado con una confiabilidad del 95%, donde la significación bilateral es de 0,000 menor que 0,05 y la información recogida en la muestra es incompatible con la hipótesis nula, por ende, se rechaza ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ : existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
- La situación actual del clima organizacional en el servicio de nutrición y dietética tiene un promedio de 2.8, según los niveles de Likert, se encuentra en nivel regular y la situación actual del desempeño laboral para el mismo servicio tiene un promedio de 3.0, ubicado en un nivel alto. Sin embargo, existen factores

externos como las propias características de los colaboradores al ser padres de familia, solteros, con bajo nivel instructivo y las necesidades presentes que esfuerzan a cumplir con el alto desempeño en sus actividades y conservar el puesto de trabajo.

Cruzado (2021), “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020”. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca.

La siguiente investigación tuvo como objetivo principal Analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

De la cual se concluyó:

- La motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, por cuanto se determinó que el nivel de motivación es alto. Del análisis documental se encontró que los instrumentos de gestión con los que cuenta la oficina son el Plan de Bienestar Social 2020, Plan de Desarrollo de Personas y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, careciendo de políticas estratégicas de motivación, clima laboral, directivas de reconocimientos y/o incentivos no económicos, procesos de ascensos o promoción, capacitaciones especializadas, políticas remunerativas y beneficios, y programas de bienestar, esto indica que si se complementarían dichas acciones fortalecería y aumentaría los niveles de motivación.

- Los factores que caracterizan la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca son los factores motivacionales o intrínsecos y factores higiénicos o extrínsecos, porque se determinó que los niveles que predominan son altos, lo que indica la importancia y el efecto positivo que genera dichos factores en los niveles de desempeño, productividad y su rendimiento.
- El desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca es bueno, esto se debe a que cuando factores motivacionales o intrínsecas y factores higiénicos o extrínsecas están presentes el desempeño en la función y características individuales son los adecuados. No se ha implementado lineamientos y directivas de evaluación de desempeño laboral pese a que en su reglamento interno de trabajo menciona que debe evaluar al personal una vez al año, la cual no se viene realizando desconociendo los beneficios que esto generaría.

Fabián (2019), “El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018”. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca.

La siguiente investigación tuvo como objetivo Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2018; con el propósito de establecer medidas de corrección, desarrollada utilizando como población a los 475 trabajadores administrativos de la Universidad nacional de Cajamarca. Esta población comprende 16 funcionarios, 48 profesionales, 78 técnicos, 109 auxiliares, 50 obreros, 142 CAS y 32 de magisterio (AGU).

De la cual se concluyó:

- El clima organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2018, esta relación según el análisis estadístico, tiene un coeficiente de contingencia de 0.54 lo que representa una asociación positiva moderada.
- El clima organizacional es de tipo autoritario paternalista donde, la confianza que brinda la dirección y la toma de decisiones se ven reflejadas en el 46% de acuerdo en la dimensión de estructura institucional, las recompensas en el 59% de acuerdo en la motivación; la impresión y aceptación que tiene los trabajadores, en el más del 50% de acuerdo en las dimensiones de valores, hábitos y costumbres.
- El desempeño laboral de los trabajadores administrativos está en un nivel medio, pues en productividad tienen un 68% de acuerdo, lo que significa que obtienen logros al realizar las funciones y cumplen su jornada laboral; 71% de acuerdo en conocimiento del trabajo, refleja que poseen los conocimientos o capacitaciones laborales; 79% de acuerdo en competencia comunicativa, es decir tienen facilidad para exponer sus ideas y trabajar en equipo, y el liderazgo que predomina en la institución es el autocrático.
- La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es evidente ya que un clima autoritario paternalista caracterizado por las recompensas y la estabilidad a sus trabajadores, afecta y genera que el desempeño laboral sea para la Universidad, de regular a bueno.
- Las medidas de corrección para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, ante las deficiencias encontradas en el clima son mejorar la confianza en sus empleados, repartir la toma de decisiones de manera eficiente,

cambiar los referentes de motivación en los trabajadores, mantener e impulsar permanentemente la identificación con la institución y el trabajo en equipo.

## **2.3. Marco doctrinal**

### **2.3.1. Teoría de las necesidades.**

Según Maslow, una persona está motivada cuando siente deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia. La motivación estaría compuesta por diferentes niveles, cuya base jerárquica de necesidad varía en cuanto al grado de potencia del deseo, anhelo, etc.

Elizalde y otros (2006)

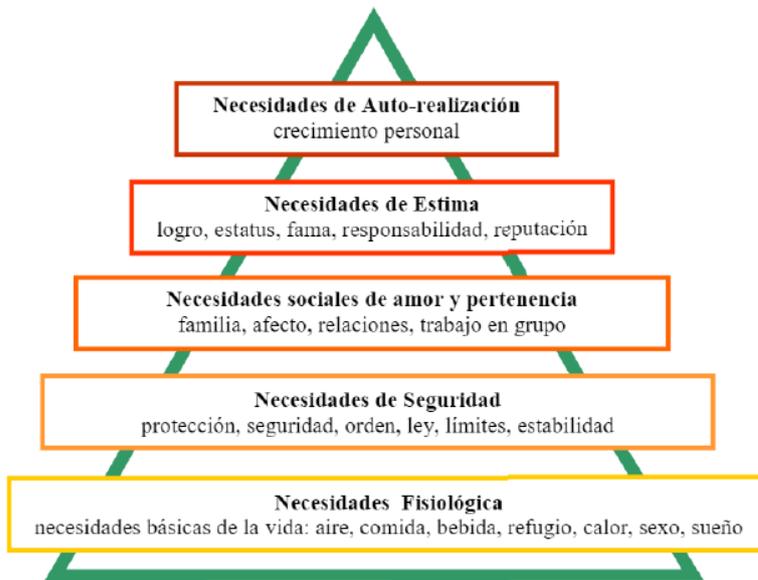
Según Quintero (2007), Las cinco categorías de necesidades son:

- **Necesidades Fisiológicas:** son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
- **Necesidades de seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.
- **Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** cuando las necesidades de seguridad y de bien estar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, afecto y pertenencia o afiliación a un cierto grupo social. En la vida diaria estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

- **Necesidades de estima:** cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de si mismas y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En ese particular, Maslow señalo dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de si mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.
- **Necesidades de auto-realización:** son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe a la auto-realizacion como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar y un poeta debe escribir.

## Figura 1

*Muestra la jerarquía de necesidades propuestas por Maslow representada en forma de una pirámide – pirámide de Maslow*



Fuente: Quintero (2007)

### **2.3.2. Teoría de la motivación e higiene**

Según Frederick Herzberg, en su teoría de los dos factores (también llamada teoría de la motivación e higiene) propone que los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, en tanto que los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral. Herzberg quería saber cuándo la gente se sentía excepcionalmente bien (satisfecha) o mal (insatisfecha) en sus puestos. Robbins & Coulter (2010 pág. 343)

## Figura 2

### Teoría de los dos factores de Herzberg



Fuente: Robbins & Coulter (2010)

Madero (2019), nos menciona que según la teoría de Herzberg y la relación que tienen con los sistemas de pagos, en particular, los sistemas de incentivos monetarios y no monetarios, además de la relevancia que tienen la motivación y la satisfacción del personal como parte importante en el cumplimiento de objetivos y el éxito empresarial.

### 2.3.3. Teoría de las tres necesidades

Según David McClelland y sus colegas propusieron la teoría de las tres necesidades, que sostiene que hay tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivadores importantes en el trabajo.<sup>12</sup> Estas tres necesidades son la necesidad de logros (nAch), la cual es la motivación para triunfar y sobresalir en relación con un conjunto de estándares; la necesidad de poder (nPow), que es la necesidad de hacer que otros se comporten de manera diferente a la que se hubieran conducido en otras circunstancias, y la necesidad de afiliación (nAff), la cual es el deseo de relaciones

interpersonales cercanas y de amistad. De estas tres necesidades, la que se ha investigado más a fondo es la necesidad de logros. Robbins & Coulter (2010, pág. 344)

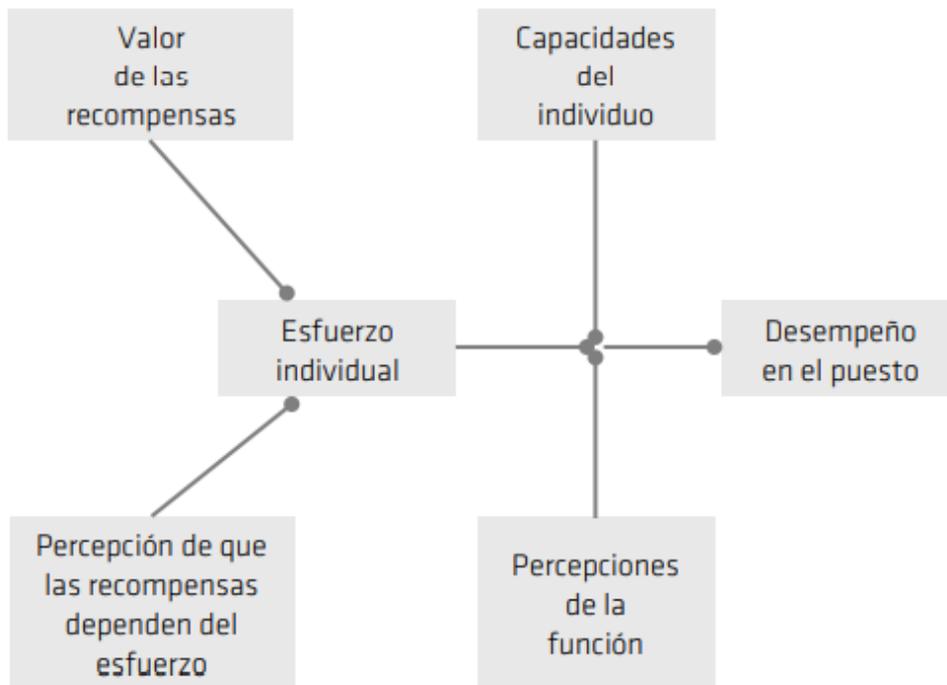
#### ***2.3.4. Teoría X y teoría Y***

Según Douglas McGregor es mejor conocido por proponer dos supuestos sobre la naturaleza humana: la Teoría X y la Teoría Y. De manera muy simple, la Teoría X es una visión negativa de las personas, la cual asume que los trabajadores tienen pocas ambiciones, les disgusta su empleo, quieren evitar las responsabilidades y necesitan ser controlados de cerca para trabajar efectivamente. La Teoría Y es una visión positiva que supone que los empleados disfrutan el trabajo, buscan y aceptan las responsabilidades, y utilizan su autodirección. Robbins & Coulter (2010, pág. 342)

Chiavenato (2011), En su libro Administración de recursos humanos nos dice que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc.

### Figura 3

*Factores que afectan el desempeño en el puesto*



Fuente: Chiavenato (2011, pág. 203)

#### **2.3.5. Marco conceptual.**

##### **Motivación**

Perret & Vinasco (2016) nos dice que “la motivación es la disposición a invertir recursos, que suelen ser limitados, para el logro de algo que, perceptualmente, te dará los mayores beneficios, deseados por tu consciente o por tu inconsciente.”

Naranjo (2009), nos dice que “La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.”

Turienzo (2016), dice que “la motivación seguiría respondiendo a un patrón de necesidades, pero que el individuo pone el foco sobre el elemento que verdaderamente le incita a la acción, y no en el siguiente en el escalafón.”

## **Tipos de motivación.**

Reeve (1994), nos dice “que tenemos que hacer cuando estudiamos el tema de la motivación, es el lugar o sitio de origen de esa fuerza que impulsa al individuo. Así, ésta puede ser interna (intrínseca) o externa (extrínseca) a la persona. La motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es, por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. La motivación extrínseca, por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación.”

**Motivación Extrínseca.** - se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un “castigo” es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un “incentivo” es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta.

**Motivación Intrínseca.** - se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (por ejemplo, autodeterminación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación.

La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar los retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y las curiosidades del entorno.

## **Productividad Laboral**

Sladogna (2017), en su libro Productividad Definiciones y Perspectivas para la Negociación Colectiva Nos dice que; La productividad es el uso eficiente de recursos - trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.

Gutierrez (2010), en su libro “calidad Total y productividad” nos menciona que La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. En otras palabras, la medición de la productividad resulta de valorar adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados.

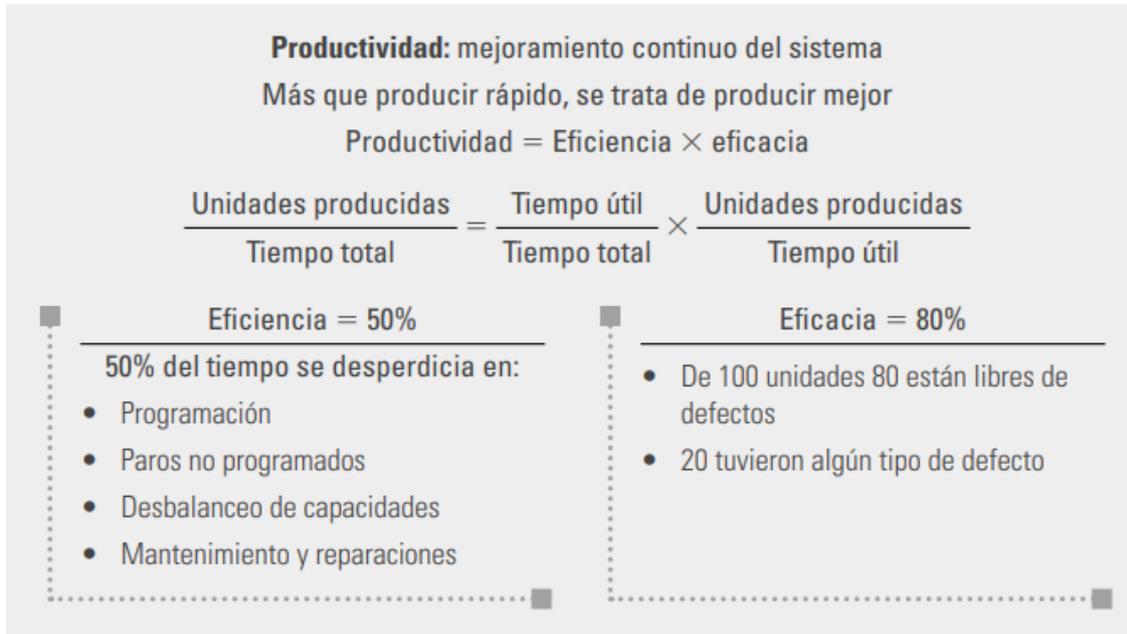
Según Gutierrez (2010), también nos dice que es usual ver la productividad a través de dos componentes: eficiencia y eficacia:

***Eficiencia***; es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

***Eficacia***, es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados.

## Figura 4

### La productividad y sus componentes



Fuente: Gutierrez (2010)

### Factores que influyen en la productividad

Según la Oit (2016) Los factores de la productividad son aquellos factores que afectan positiva o negativamente lo siguiente:

Los insumos de entrada (materiales, salarios, electricidad, etc.) necesarios para obtener una cierta cantidad de producción (la cantidad de productos o servicios producidos y vendidos).

El volumen de producción (la cantidad de productos que se debe producir y vender a determinados precios con el fin de lograr objetivos de ventas específicos).

Los factores de la productividad se pueden dividir en internos y externos:

*Los factores internos* de la productividad son aquellos sobre los que tiene control el propietario de la empresa. Estos pueden incluir problemas con la mercadería, la calidad del producto, el precio, los equipos, las materias primas, el uso de la energía, las competencias y la motivación de los trabajadores, el almacenamiento, la organización, etc.

*Los factores externos* de la productividad son aquellos que están fuera del control de la empresa. Incluyen el acceso a la infraestructura, el clima, la situación del mercado, los impuestos, etc. No se puede hacer nada sobre estos factores, siempre y cuando el negocio siga funcionando en su configuración actual. Si éstos tienen un grave efecto negativo, el propietario de la empresa puede considerar reubicarse o cambiar la naturaleza del negocio.

### **Indicadores de la productividad**

Según la Oit (2016), Los indicadores de la productividad deben estar relacionados con los insumos o productos de la empresa.

- Eche un buen vistazo a lo que está sucediendo en su negocio.
- Identifique los datos necesarios para medir el progreso hacia el logro de sus objetivos de PARTE II | Los factores que influyen en la productividad | 13 productividad.
- Elija indicadores de productividad específicos

Según Leonard (1999) en su publicación “La Medición de la Productividad” se tiene los siguientes indicadores:

### **Figura 5**

*Indicadores de medición de la productividad*

## **MEDICION DE PRODUCTIVIDAD**

**Tres Tipo de Indicadores :**

- 1. ECONOMICOS Y FINANCIEROS**  
*para planeación estratégica*
- 2. GESTION DE PROCESOS**  
*para evaluar calidad del proceso*
- 3. GESTION DE RECURSOS HUMANOS**  
*para motivar el personal y modificar conductas*

Activar W

**El sistema de medición económica financiera;** esta propuesta establece y explica la interrelación compleja entre los indicadores de costos, eficiencia física y rentabilidad, basándose en razones típicas utilizadas en la administración de empresas, explicitando la conexión jerárquica que se da entre cada una de ellas, lo que permite identificar fortalezas y debilidades de las empresas y que lo hace distinguir de una administración convencional

**Sistema de Medición de Productividad del Proceso;** reflejan la trayectoria de la estrategia de innovación de la organización. Estos indicadores van cambiando en el tiempo, en la medida que las innovaciones avanzan, los mercados cambian y la creación de la ventaja competitiva adquiere otros significados. A esto se debe agregar que los indicadores adquieren formas diferenciadas de acuerdo a los tipos de proceso, así como las culturas organizacionales prevalecientes.

**Sistema de Medición de Productividad del Recurso Humano;** en este nivel del sistema integral de medición y mejoramiento de productividad, donde participa y comunica de manera más directa el personal operativo, siendo los trabajadores los actores principales del diseño y la manutención del sistema de medición propuesta. El proceso participativo de medición y seguimiento a los indicadores de productividad, debe generar el ambiente en el que el personal se compromete socialmente para adquirir nuevas competencias, a la vez que el propio proceso de medición y evaluación de los resultados, delimita el horizonte de la amplitud y la profundidad de las nuevas competencias requeridas

Otros factores que tienen una clara influencia en productividad de los empleados, así como de la maquinaria, de una empresa.

Entre estos factores cabría destacar los siguientes:

- Salario.
- Clima laboral.
- Motivación laboral.
- Equipamiento y recursos.
- Entorno.
- Liderazgo.
- Diseño de los productos o servicios.
- Estabilidad de los diseños.
- Calidad de las materias primas.
- Calidad y estado de la maquinaria.

#### ***2.3.6. Definición de términos básicos.***

**Eficacia.** La eficacia se define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Es decir, es un concepto que está relacionado con el resultado que se obtiene de un proceso.

**Eficiencia.** Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado como la capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos. Es decir, se refiere a los medios que se disponen para desarrollar un proceso

**Gestor.** Los gestores son personas que se ocupan de representar a otras al momento de realizar trámites como la obtención de documentación o la solución de trámites administrativos. Es decir que trabajan como el enlace entre las personas y organismos que pueden ser públicos o privados.

**Monitoreo.** Es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión.

**Motivación.** La motivación es un estado de ánimo que hace que la conducta de una persona cambie y se active para conseguir las metas concretas que se haya marcado.

**Productividad.** La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles.

**Programa nacional PAIS.** El Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social (PAIS) facilita y articula la prestación de servicios de programas, proyectos y actividades en materia social, económica y productiva de entidades públicas y privadas, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población rural y rural dispersa.

## CAPITULO III

### PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS Y VARIABLES.

#### **3.1.Hipótesis.**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

La motivación influye significativamente en la productividad laboral en los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas, 2022.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

H1. La motivación en los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022, Es baja.

H2. La productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022, es baja.

H3. La supervisión y monitoreo en la productividad laboral de los funcionarios de la Unidad territorial Amazonas – 2022, influye significativamente.

##### **3.1.3. Variables/ categorías**

###### **Variable independiente:**

X: La motivación

###### **Variable dependiente:**

Y: Productividad laboral.

##### **3.1.4. Operacionalización /categorización de los componentes de las hipótesis.**

**Tabla 1***Operacionalización/ categorización de los componentes de las hipótesis*

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS</b>
MOTIVACIÓN	<p><b>Motivación:</b> La motivación es la disposición a invertir recursos, que suelen ser limitados, para el logro de algo que, perceptualmente, te dará los mayores beneficios, deseados por tu consciente o por tu</p>	DX1: Satisfacción	Trato al personal, sueldo.	Encuesta N° 1  (Cuestionario)
		DX2: Liderazgo	Entusiasmo, desafíos.	
		DX3: Reconocimiento	Reconocimiento económico, reconocimiento laboral	
		DX4: Innovación	Conocimientos del trabajo, Capacitación.	

inconsciente. Perret & Vinasco  
(2016)

PRODUCTIVIDAD LABORAL	<b>La productividad:</b> es una medida	DY1: Eficiencia.	Logros, cantidad de trabajo	
	de la eficiencia en el uso de los	DY2: Aporte al cierre	Conocimientos,	
	factores en el proceso productivo.	de brechas	diagnósticos comunales.	
	Si una economía produce con un	DY3: mejora de la	Nivel	
único factor, como el trabajo, la	calidad de vida	socioeconómico de	Encuesta N° 2	
productividad puede entenderse		la población rural.	(Cuestionario)	
como la cantidad de producto por	DY4: Desempeño	Dialogo, nivel de		
unidad de trabajo, comúnmente		desempeño laboral.		
denominada “productividad				
laboral”. Cespedes (2016)				

## CAPITULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1.Ubicación geográfica

La región Amazonas está situada en el extremo nororiental del Perú entre la cordillera andina y la llanura amazónica. Abarca una superficie de 39,249.13 Km<sup>2</sup>, que representa el 3.5% del territorio nacional. Posee 7 provincias y 83 distritos, siendo su capital Chachapoyas. Las 7 provincias son Bagua, Bongará, Chachapoyas, Condorcanqui, Luya, Rodríguez de Mendoza y Utcubamba.

#### Figura 6

*Mapa de la Región Amazonas*



#### **4.2. Diseño de la investigación.**

**Por su finalidad.** Es Aplicada ya que buscará explicar las causas de la conducta de los funcionarios y se utilizará instrumentos para la recolección de datos y comprobar la hipótesis del estudio.

**Por su Nivel.** Es correlacional porque se determinará si existe relación entre las dos variables: motivación y productividad laboral.

**Por su diseño de investigación.** Es descriptiva, porque buscare establecer los factores que caracterizan a la motivación y como dichos influye en la productividad laboral.

Además, es Transversal porque la recolección de información se realizará en un solo momento y único tiempo.

**Según su enfoque.** Es cuantitativa porque el estudio se realizará a partir de cantidades y su finalidad será determinar la asociación que existen entre las dos variables.

#### **4.3. Métodos de la investigación**

**Método hipotético – deductivo** Se utilizará este método para determinar la veracidad de la hipótesis planteada, para llegar a una conclusión.

#### **4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación.**

##### **La población**

Para la investigación será los 16 Gestores Institucionales de los 16 tambos del Programa Nacional Plataformas de Acción Social – PAIS de la Unidad Territorial Amazonas

##### **La muestra de la investigación**

Es la misma, 16 Gestores Institucionales de los 16 tambos del Programa Nacional Plataformas de Acción Social – PAIS de la Unidad Territorial Amazonas

### **La unidad de análisis**

Lo conforma el Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social- PAIS

### **Las unidades de observación**

Son los colaboradores del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS de la Unidad Territorial Amazonas.

### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

Para la recolección se utilizó la encuesta, instrumento que se usa para conseguir información directa mediante las variables de estudio, donde se consultó a la muestra los criterios que tienen con respecto a las dimensiones de nuestras variables que son la motivación y la productividad laboral.

Mirradi (2007) en su libro metodología de las ciencias sociales nos dice que la encuesta está definida como un método científico de recolección de datos, a través de la utilización de cuestionarios estandarizados, administrados por entrevistadores especialmente entrenados o distribuidos para su autoadministración a una muestra.

Para la confiabilidad de la investigación se utilizó la prueba del coeficiente del alfa de cronbach.

### **4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de la información.**

Se utilizará para el procesamiento de la información el programa Excel para analizar la relación de las dos variables.

### **4.7. Matriz de consistencia metodológica.**

**Tabla 2**

*Matriz de consistencia metodológica*

<b>Formulación del problema</b>	<b>objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables / categorías</b>	<b>Dimensiones / factores</b>	<b>Indicadores / cualidades</b>	<b>Fuente o instrumento o de recolección de datos</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población y muestra</b>
<b>Pregunta general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>						<b>Población</b>
¿Cómo influye la motivación en la productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial	Determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial	La motivación influye significativamente en la productividad laboral en los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas, 2022.	<b>Variable X</b>  La motivación	DX1: Satisfacción laboral DX2: Liderazgo DX3: Reconocimiento DX4: Innovación	–Trato personal –sueldo. –Entusiasmo –Desafíos. –Reconocimiento económico. –reconocimiento laboral –Conocimientos del trabajo. –Capacitación.	Encuesta N° 1	Se utilizará el método hipotético – deductivo para determinar la veracidad de la hipótesis planteada, para llegar a una conclusión.	<b>La población</b> para la investigación será los 16 Gestores Institucionales de los 16 tambos del Programa Nacional Plataformas de Acción Social – PAIS de la Unidad

Amazonas - 2022?	Amazonas – 2022					Territorial Amazonas
<b>Preguntas auxiliares</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específica</b>				<b>Muestra</b>
¿Cuál es el nivel de la motivación de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas - 2022?	Determinar el nivel de motivación de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022.	La motivación en los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022, Es baja.	<b>Variable Y</b> Productividad laboral	DY1: Eficiencia.	–Logros. –Cantidad de trabajo.	La muestra de la investigación es la misma, 16 Gestores Institucionales de los 16 tambos del Programa
¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional	Determinar el nivel de productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional	La productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la		DY2: Aporte al cierre de brechas	–Conocimientos. –diagnósticos comunales.	

Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas - 2022?	Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022.	Unidad Territorial Amazonas – 2022, es baja.		Encuesta Nº 1	Nacional Plataformas de Acción Social – PAIS de la
¿Cómo influye la supervisión y monitoreo del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social en la productividad laboral de los funcionarios de la Unidad territorial Amazonas - 2022?	Determinar la influencia de la supervisión y monitoreo del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social en la productividad laboral del funcionario de la Unidad territorial Amazonas - 2022	La supervisión y monitoreo en la productividad laboral de los funcionarios de la Unidad territorial Amazonas – 2022, influye significativamente.	DY3: mejora de la calidad de vida DY4: Desempeño	–Nivel socioeconómico de la población. –Dialogo. –nivel de desempeño laboral.	Unidad Territorial Amazonas

## CAPITULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

#### 5.1. Presentación de resultados

En el presente capítulo se presenta los resultados obtenidos después de aplicar el instrumento de recolección de datos, por lo tanto los resultados que se obtuvieron son los que responden al problema planteado, Cómo influye la motivación en la productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022 y de manera específica determinar el nivel de motivación de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022, Determinar el nivel de motivación de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022 y Determinar la influencia de la supervisión y monitoreo del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social en la productividad laboral de los funcionarios de la Unidad territorial Amazonas – 2022.

En base a los resultados obtenidos cada figura muestra el nivel de conocimientos que tienen los funcionarios con respecto a las variables evaluadas y su percepción de la motivación donde laboran, y cómo influyen en la productividad laboral. La escala a utilizar es de Likert:

**Tabla 3**

*Escala de Likert*

<b>Nivel de Satisfacción</b>	<b>Valoración</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
a veces	3
casi nunca	2
nunca	1

## 5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

### 5.2.1. Variable 1: Motivación.

La variable consta de 4 dimensiones: Satisfacción laboral, Liderazgo, Reconocimiento e Innovación. A continuación, se muestra el análisis descriptivo de las dimensiones y variables.

#### 5.2.1.1. Dimensión 1: Satisfacción laboral

**Tabla 4**

*Satisfacción laboral*

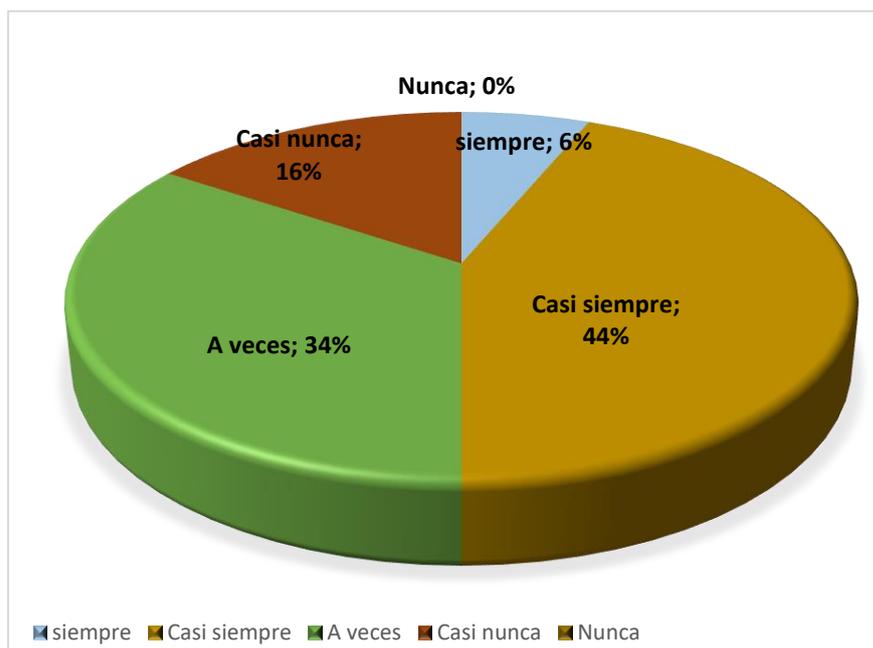
<b>Grado de Satisfacción</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
siempre	4	6%
Casi siempre	28	44%
A veces	22	34%
Casi nunca	10	16%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Se observa en la tabla 4, que un 44% de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas consideran que casi siempre hay una buena satisfacción laboral mientras que un 34% mencionan que a veces hay satisfacción laboral así como no hay funcionarios que mencionen que nunca haya satisfacción laboral.

Los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas están casi siempre satisfecho sobre todo por el buen trato que se da en el programa y por la buena relación que hay entre compañeros de trabajo, tal como se observa en la figura 7:

**Figura 7**

*Satisfacción laboral*



**5.2.1.2. Dimensión 2: Liderazgo.**

**Tabla 5**

*Liderazgo*

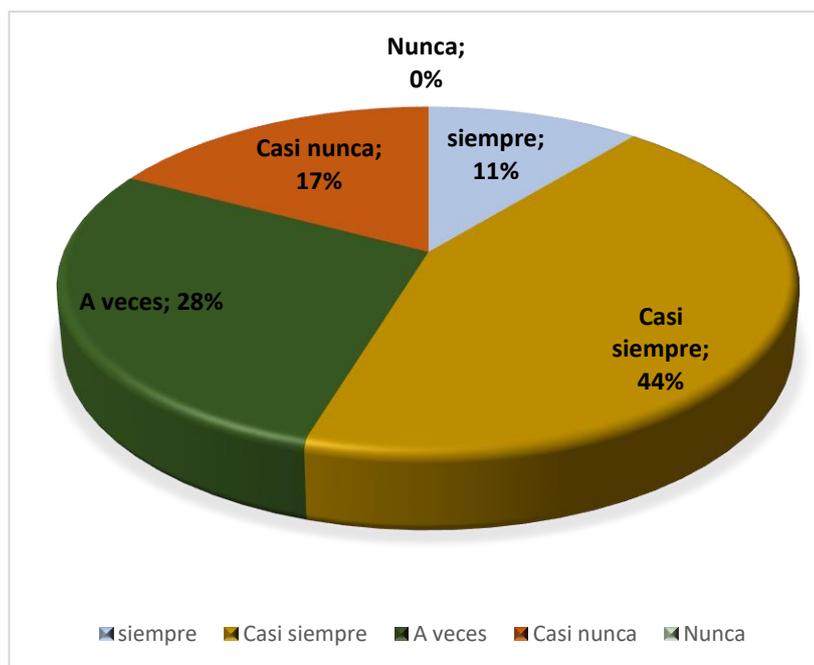
<b>Grado de Satisfacción</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
siempre	7	11%
Casi siempre	28	44%
A veces	18	28%
Casi nunca	11	17%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Se observa en la tabla 5, que un 44% de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas consideran que casi siempre hay un liderazgo, por otro lado un 28% mencionan que a veces hay un liderazgo así como también no hay funcionarios que mencionen que nunca haya liderazgo.

Los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas están casi siempre liderando las actividades que se realizan por iniciativa propia. Así como también en el logro de las metas establecidas, tal como se observa en la figura 8:

**Figura 8**

*Liderazgo*



### 5.2.1.3. Dimensión 3: Reconocimiento.

**Tabla 6**

*Reconocimiento*

Grado de Satisfacción	f	Porcentaje
siempre	0	0%
Casi siempre	6	16%
A veces	14	38%
Casi nunca	17	46%
Nunca	11	30%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

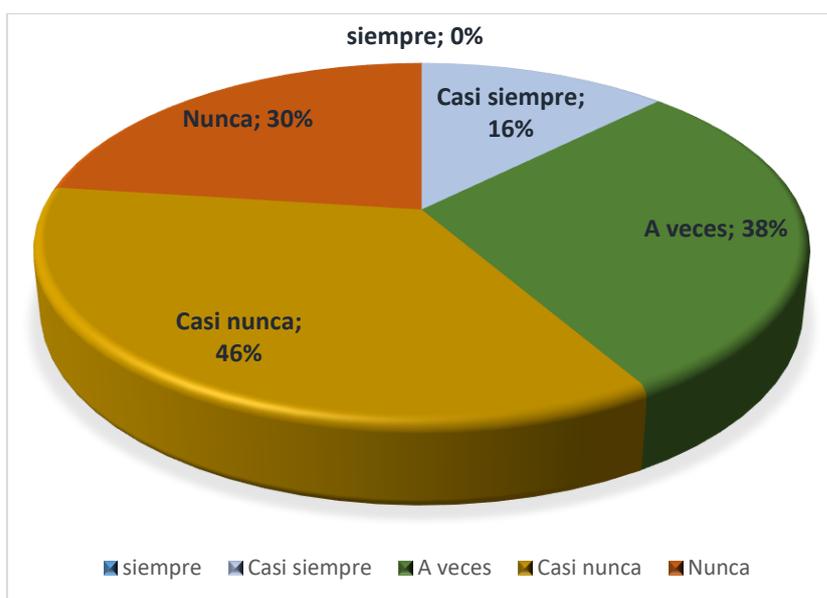
Se observa en la tabla 6, que un 46% de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas consideran que casi nunca hay un reconocimiento laboral, así como también se puede mencionar que un 38% de los encuestados

mencionan que a veces hay reconocimiento como también no hay funcionarios que mencionen que siempre hay reconocimiento laboral.

Los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas casi nunca son reconocidos o incentivados por las actividades que realiza., tal como se observa en la figura 9:

**Figura 9**

*Reconocimiento*



**5.2.1.4. Dimensión 4: Innovación.**

**Tabla 7**

*Innovación*

Grado de Satisfacción	f	Porcentaje
siempre	0	0%
Casi siempre	14	18%
A veces	16	20%
Casi nunca	27	34%
Nunca	23	29%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

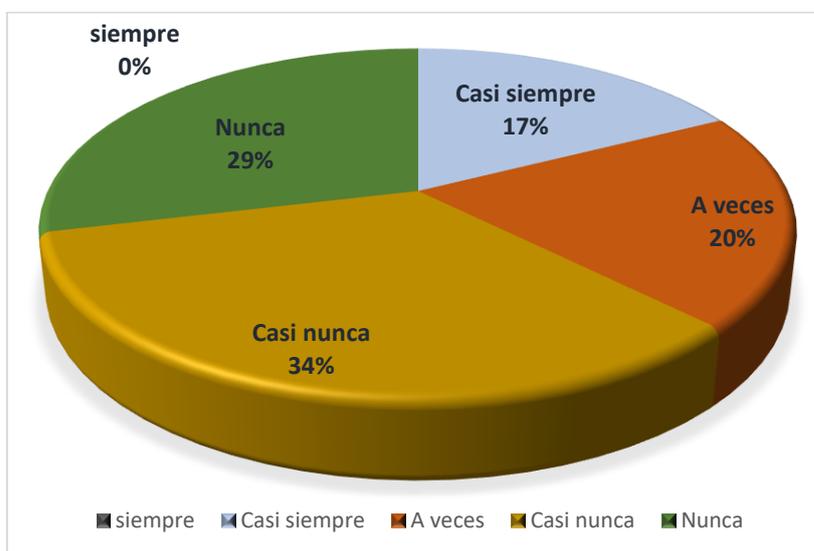
Se observa en la tabla 7, que un 34% de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas consideran que casi nunca hay Innovación, así

como también se puede mencionar que un 29% de los encuestados mencionan que nunca hay Innovación como también no hay funcionarios que mencionen que siempre hay Innovación.

Los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas casi nunca Innovan esto debido a la falta del conocimiento para la realización de las actividades y por la falta de capacitación eficiente y oportuna al funcionario, tal como se observa en la figura 10:

**Figura 10**

*Innovación*



#### 5.2.1.5. Variable 1: Motivación

**Tabla 8**

*Motivación*

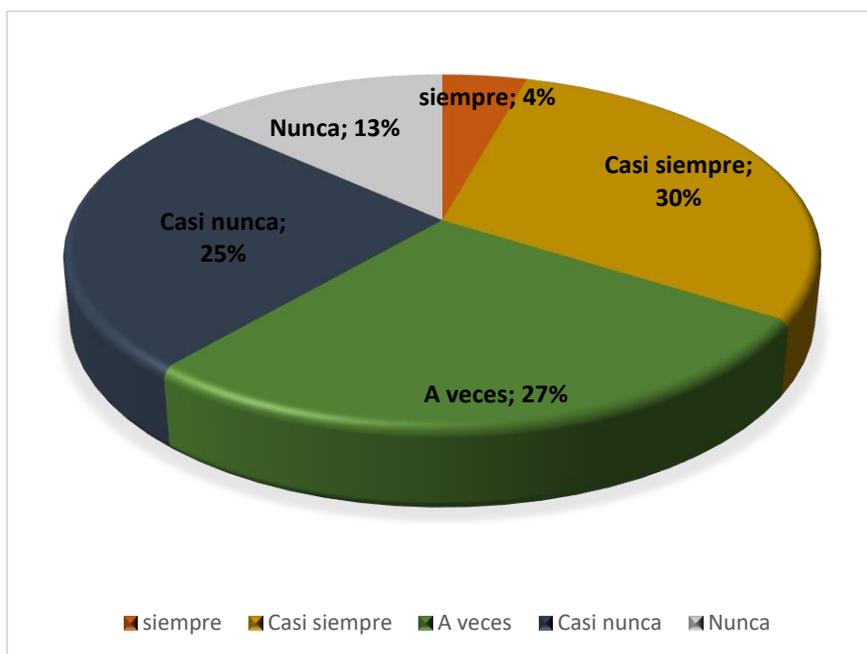
Grado de Satisfacción	f	Porcentaje
siempre	11	4%
Casi siempre	76	30%
A veces	70	27%
Casi nunca	65	25%
Nunca	34	13%
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>

En el Programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas casi siempre hay motivación y estas representan el 30 % del total de sus funcionarios, así como hay un 27% que indican que a veces hay motivación, un 25% indican que casi nunca hay motivación, un 13 % mencionan que nunca hay motivación y tan solo un 4% de los encuestados mencionan que siempre hay motivación.

La motivación en el programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas se constituye en un factor no tan positivo debido a la falta de liderazgo y reconocimiento que hay hacia los funcionarios del Programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas. Esto lo podemos evidencia a través de la siguiente figura 11.

**Figura 11**

*Motivación*



### **5.2.2. Variable 2: Productividad laboral.**

La variable consta de 4 dimensiones: Eficiencia, aporte de brechas, mejora de la calidad de vida y desempeño. A continuación, se muestra el análisis descriptivo de las dimensiones y variable.

### 5.2.2.1. Dimensión 1: Eficiencia.

**Tabla 9**

*Eficiencia*

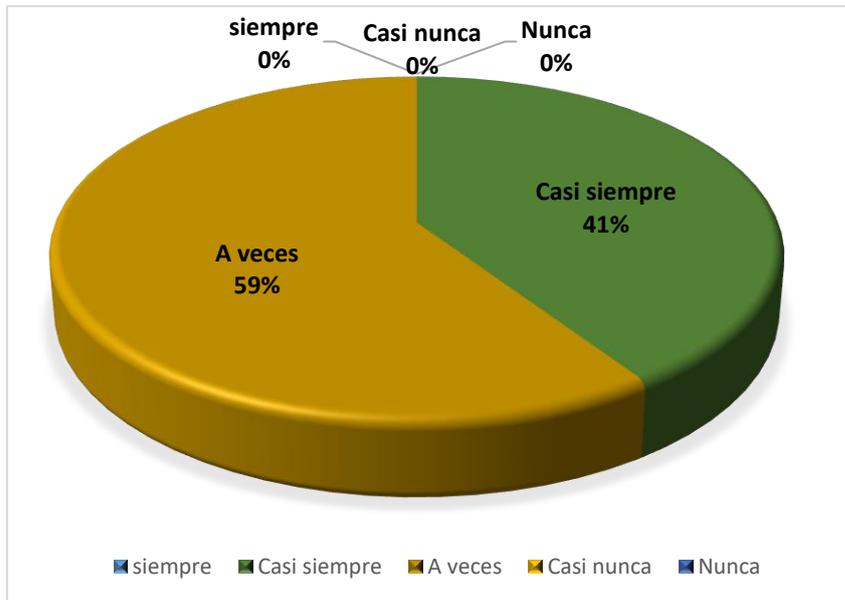
<b>Grado de Satisfacción</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
siempre	0	0%
Casi siempre	26	41%
A veces	38	59%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Se observa en la tabla 9, que un 59 % de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas consideran a veces son eficientes así como también un 41% de los encuestados mencionan que casi siempre son eficientes, también se puede mencionar que ningún funcionario menciona que siempre, casi nunca y nunca son eficientes.

Los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas casi siempre son eficientes en las labores que realiza, esto debido a la presión para el cumplimiento del POA que se ejerce por el Coordinador de la Unidad Territorial Amazonas, tal como se observa en la figura 12:

**Figura 12**

*Eficiencia*



**5.2.2.2. Dimensión 2: Aporte al cierre de brechas**

**Tabla 10**

*Aporte al cierre de brechas*

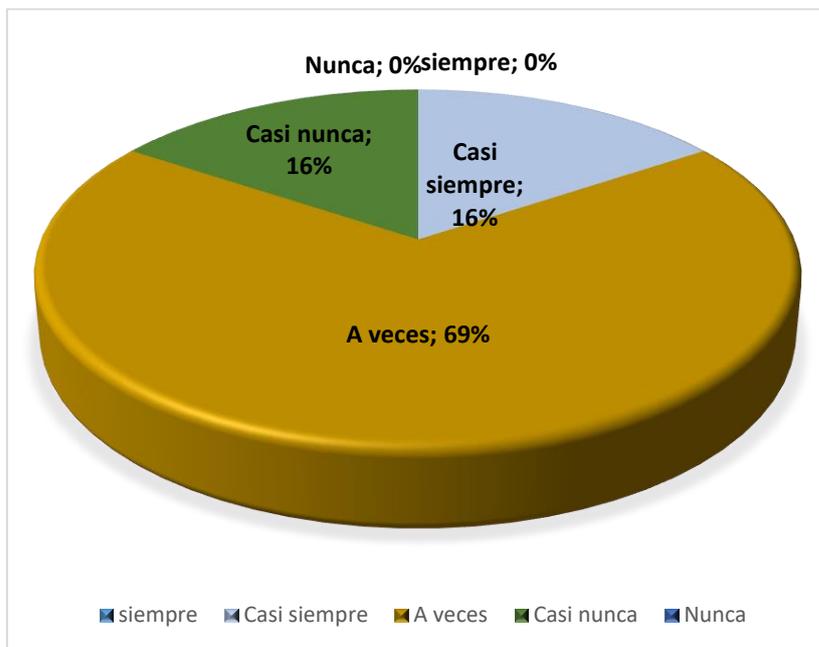
<b>Grado de Satisfacción</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
siempre	0	0%
Casi siempre	10	16%
A veces	44	69%
Casi nunca	10	16%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Se observa en la tabla 10, que un 69 % de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas consideran a veces son se aporta al cierre de brechas así como también un 16% de los encuestados mencionan que casi siempre aportan al cierre de brechas al igual que un 16% mencionan que casi nunca aportan al cierre de brechas, también se puede mencionar que ningún funcionario menciona que siempre y nunca aportan al cierre de brechas.

Los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas casi siempre aportan al cierre de brechas de la población debido a que se realizan previos diagnósticos a las comunidades y las actividades van enfocadas en base a dicho diagnóstico, tal como se observa en la figura 13:

**Figura 13**

*Aporte al cierre de brechas*



### 5.2.2.3. Dimensión 3: Mejora de la calidad de vida

**Tabla 11**

*Mejora de la calidad de vida*

Grado de Satisfacción	f	Porcentaje
siempre	0	0%
Casi siempre	4	13%
A veces	23	72%
Casi nunca	5	16%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

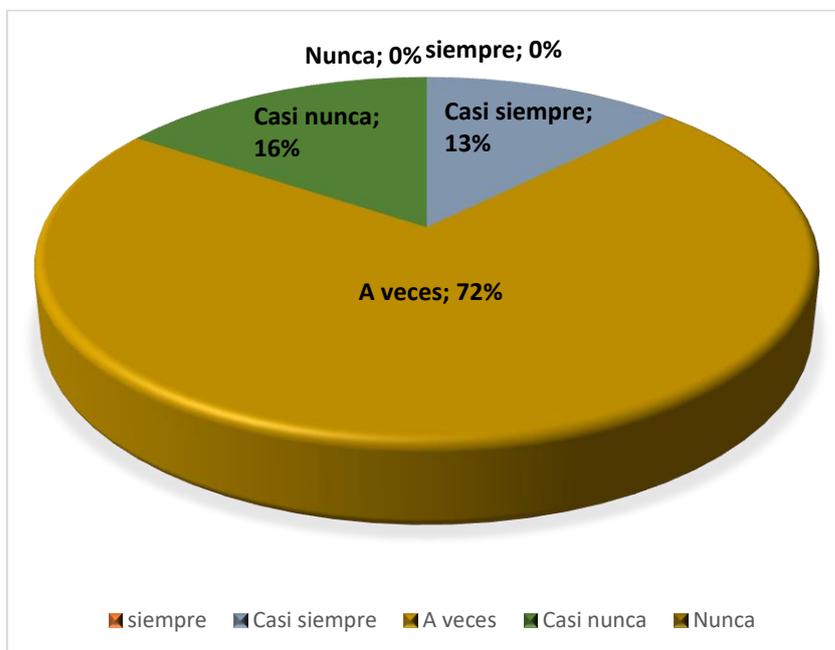
Se observa en la tabla 11, que un 72 % de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas consideran a veces se mejora la calidad de vida de la población, además se menciona que un 16% de los encuestados casi nunca mejoran la

calidad de vida de la población, como también un 13% casi siempre mejoran la calidad de vida, también se puede mencionar que ningún funcionario menciona que siempre y nunca mejoran la calidad de vida de la población atendida.

Los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas a veces mejoran la calidad de vida de la población debido a que se realizan el llenado de fichas socioeconómicas que nos permiten conocer su nivel socioeconómico de la población., tal como se observa en la figura 14:

**Figura 14**

*Mejora de la calidad de vida*



#### 5.2.2.4. Dimensión 4: Desempeño

**Tabla 12**

*Desempeño*

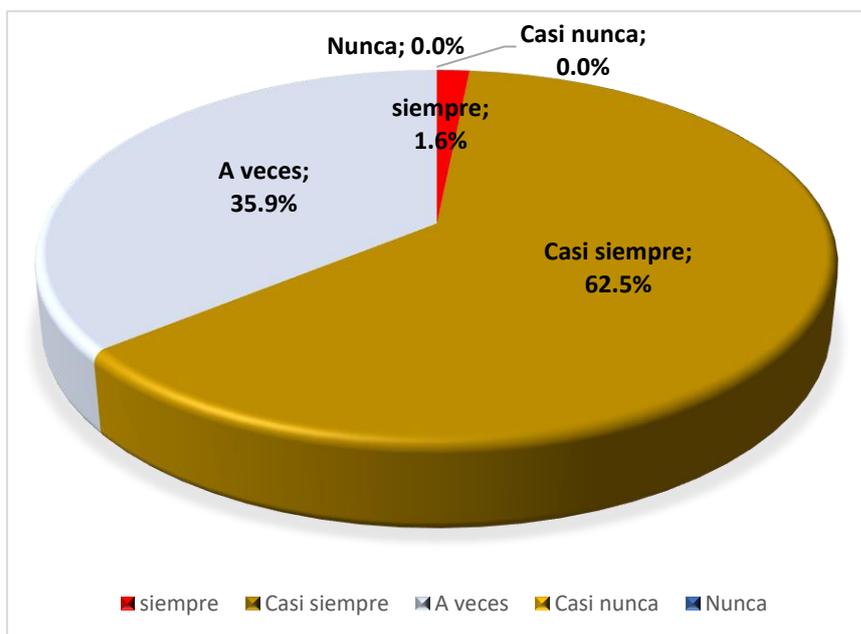
<b>Grado de Satisfacción</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
siempre	1	2%
Casi siempre	40	63%
A veces	23	36%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Se observa en la tabla 12, que un 62.5 % de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas consideran que casi siempre tienen un buen desempeño, además se menciona que un 35.9% de los encuestados a veces tienen un buen desempeño, como también un 1.6% mencionan que siempre tienen un buen desempeño., también se puede mencionar que ningún funcionario menciona que casi nunca y nunca mejoran tienen mal desempeño.

Los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas casi siempre tienen un buen desempeño esto debido a que se entabla relaciones y se tiene un adecuado desempeño como funcionario en las labores encomendadas, tal como se observa en la figura 15:

**Figura 15**

*Desempeño*



**5.2.2.5. Variable 2: Productividad Laboral**

**Tabla 13**

*Productividad Laboral*

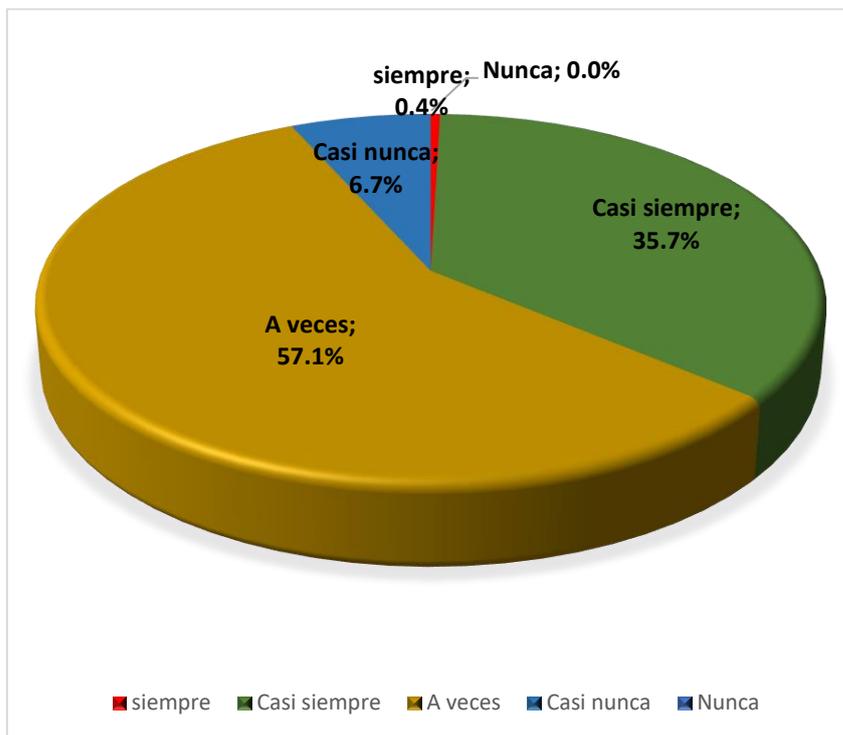
<b>Grado de Satisfacción</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
siempre	1	0.4%
Casi siempre	80	35.7%
A veces	128	57.1%
Casi nunca	15	6.7%
Nunca	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>

En el Programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas se puede observar que a veces hay una productividad laboral y esta representa el 57,1 % de los funcionarios, así como hay un 35.7 % que indican que casi siempre hay una buena productividad laboral a la vez también se puede mencionaron que ningún funcionario manifiesta que nunca hay productividad laboral.

La Productividad laboral en el programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas se constituye en un factor medianamente positivo, debido a la eficiencia y al buen desempeño que tienen los funcionarios del programa. Esto lo podemos evidencia a través de la siguiente figura 16.

**Figura 16**

*Productividad laboral*



### 5.3.Resultados del Baremo de las variables

A continuación, se muestra los resultados de los Baremos de las variables.

#### 5.3.1. Baremos de la variable 1: Motivación

**Tabla 14**

*Baremo de variable 1: Motivación*

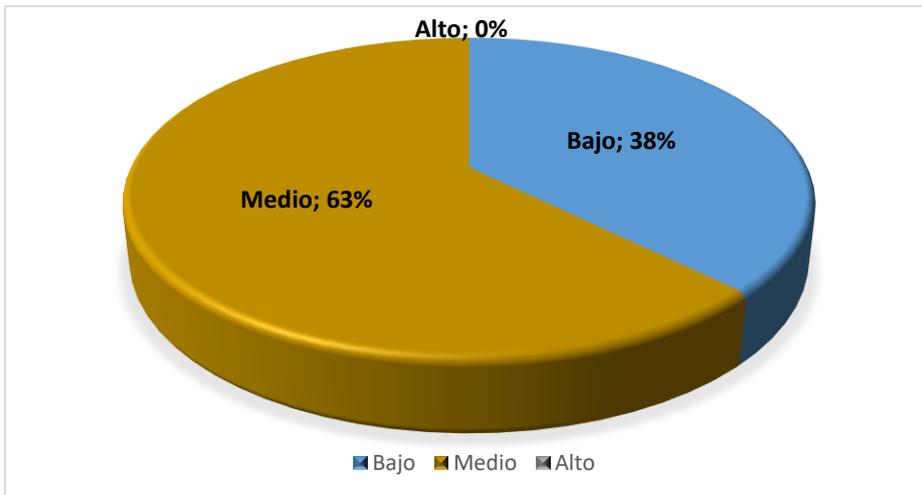
Niveles	<b>D1. Satisfacción Laboral</b>		<b>D2. Liderazgo</b>		<b>D3. Reconocimiento</b>		<b>D4. Innovación</b>		<b>V1. Motivación</b>	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	6	38%	8	50%	1	6%
Medio	15	94%	13	81%	10	63%	8	50%	15	94%
Alto	1	6%	3	19%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%

En la tabla 14, podemos observar que el 94% de los encuestados manifiesta que la motivación a los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas está a un nivel medio, también se observa que un 6 % indican que tienen un nivel bajo en la motivación, así como también hay un 0% en nivel alto de motivación.

La motivación según la tabla 14, se torna en un nivel medio, debido al nivel bajo en las dimensiones reconocimiento e innovación, así como se observa en las figuras 17, 18 y 19.

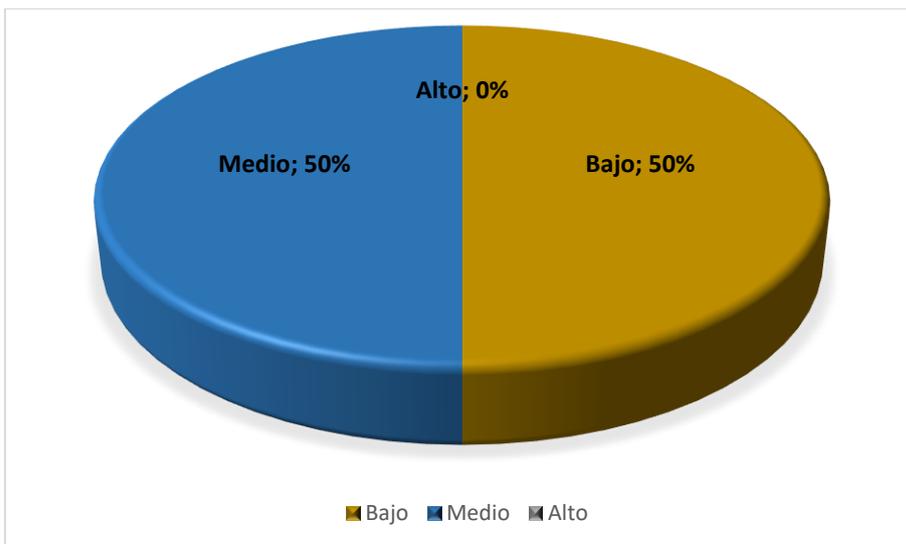
**Figura 17**

*Dimensión 3: Reconocimiento*



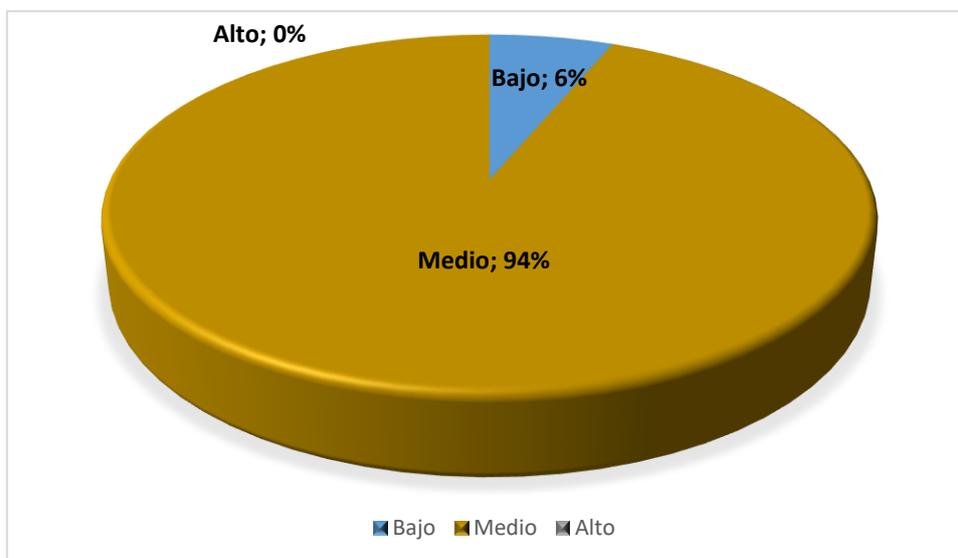
**Figura 18**

*Dimensión 4: Innovación.*



**Figura 19**

*Variable 1: Motivación*



**5.3.2. Baremos de la variable 2: Productividad Laboral.**

**Tabla 15**

*Baremo de variable 2: Productividad Laboral.*

Niveles	D1. Eficiencia		D2. Aporte al cierre de brechas		D3. Mejora de la calidad de vida		D4. Desempeño		V2. Productividad Laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	16	100%	16	100%	16	100%	13	81%	16	50%
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	3	19%	16	50%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

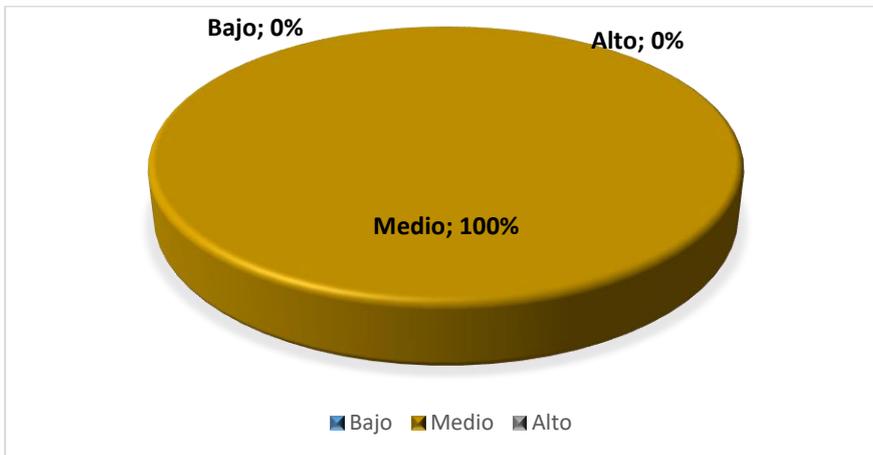
En la tabla 15, podemos observar que el 50% de los encuestados manifiesta que la productividad de los funcionarios del programa Nacional PAIS Unidad Territorial Amazonas está a un nivel medio, también se observa que un 50 % de los encuestados tiene un nivel alto en la productividad laboral, así como también hay 0% de nivel bajo en productividad.

La Productividad laboral según la tabla 15, se torna en un nivel positivo, debido a que hay un nivel medio y alto en los encuestados por lo que se debe trabajar en todas las

dimensiones de la variable como: Eficiencia, Aporte al cierre de brechas, Mejora de la calidad de vida y Desempeño. Así como se observa en las figuras 20, 21, 22, 23 y 24.

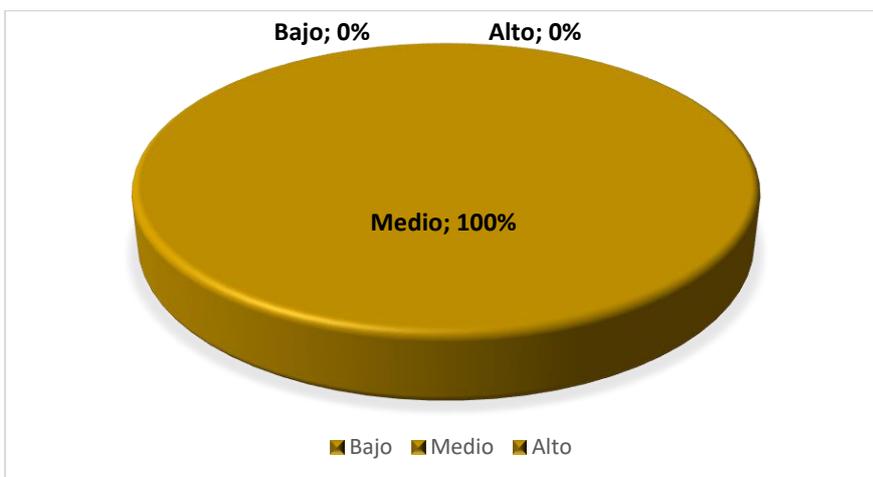
**Figura 20**

*Dimensión 1: Eficiencia*



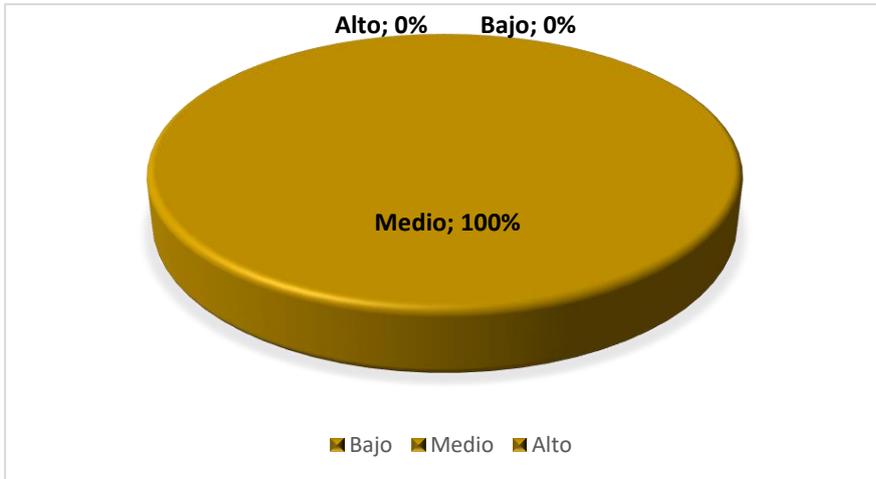
**Figura 21**

*Dimensión 2: Aporte al cierre de brechas.*



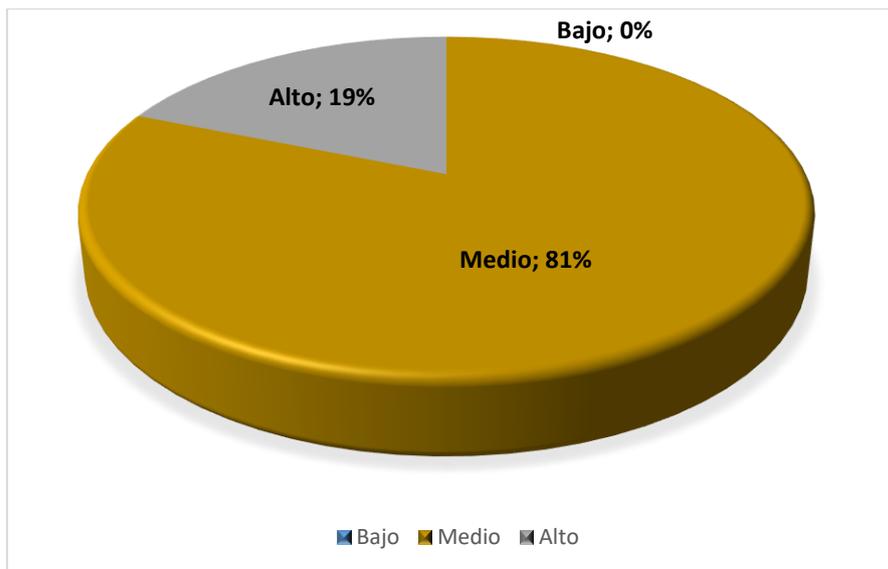
**Figura 22**

*Dimensión 3: Mejora de la calidad de vida*



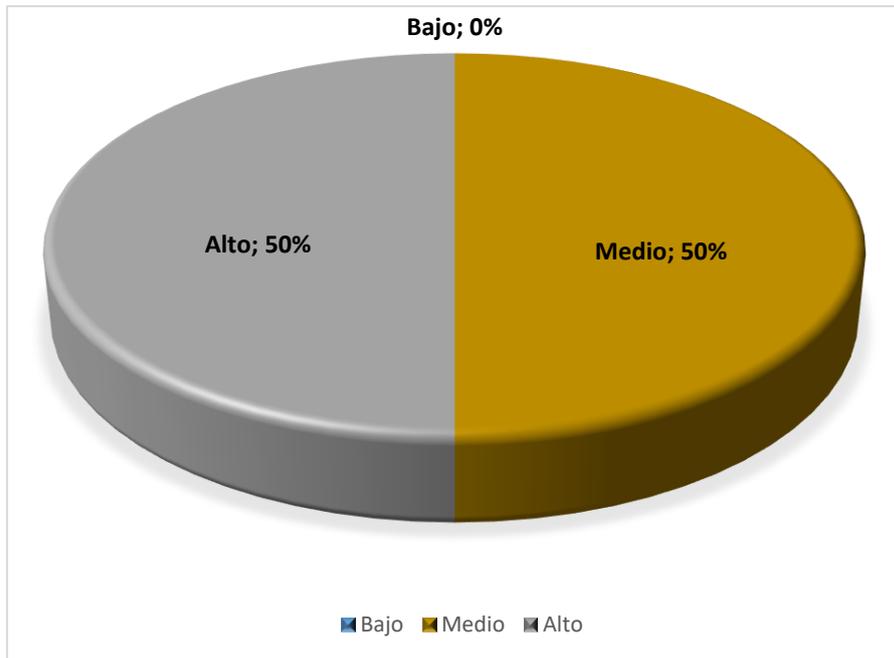
**Figura 23**

*Dimensión 4: Desempeño.*



**Figura 24**

*Variable 2: Productividad Laboral*



**5.4. Contrastación de hipótesis.**

H<sub>1</sub>: La motivación influye en la productividad laboral de los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022

**Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

**Estadígrafo de prueba**

Para analizar la normalidad de los datos se realizó mediante Shapiro Wilk, ya que el tamaño de la muestra es de 16 funcionarios.

**Tabla 16**

*Contrastación de la hipótesis*

	Motivación	Productividad Laboral
W-stat	0.9337	0.9209
p-value	0.2786	0.1744
alpha	0.05	0.05
normal	yes	yes

**Tabla 17***Coefficiente de correlación.*

<b>Correlation Coefficients</b>			
Pearson	<b>0.575</b>		
Spearman	0.479		
Kendall	0.404		
Pearson's coeff (t test)		Pearson's coeff (Fisher)	
Alpha	0.050	Rho	0.000
Tails	2.000	Alpha	0.050
		Tails	2.000
corr	0.575	corr	0.575
std err	0.219	std err	0.258
t	2.629	z	2.361
p-value	<b>0.020</b>	p-value	<b>0.018</b>
lower	0.106	lower	0.111
upper	1.044	upper	0.833

En la tabla 17, de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor 0.575 por lo que se concluye que existe una relación positiva, moderada entre las variables motivación y productividad laboral en los funcionarios del programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social Unidad Territorial Amazonas.

En la tabla 17, de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro -Wilk, se determina que el nivel de significancia de la motivación y productividad laboral (0,020 y 0,018), respectivamente es menor a 0,05 en ambos casos nos indica que dicha relación es significativa o válida estadísticamente, también se concluye que tiene una distribución normal, por lo que, mi hipótesis planteada es válida, por lo tanto, se acepta la hipótesis y puedo afirmar fehacientemente que existe una relación positiva entre la motivación y la productividad laboral.

## CAPITULO VI

### PROPUESTA.

#### **6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema.**

##### *6.1.1. Aspectos generales.*

##### **6.1.1.1. Marco estratégico.**

###### **Denominación.**

Plan estratégico de motivación para una buena productividad laboral de los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas.

###### **Visión.**

Contar con trabajadores altamente motivados para una mejor productividad laboral.

###### **Misión.**

Impulsar la motivación de los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas.

###### **Objetivos estratégicos:**

- Contribuir al logro de objetivos y metas de la Institución a través de los funcionarios motivados.
- Contar con personal altamente motivado para una mejor productividad laboral.
- Fortalecer los niveles de motivación y productividad laboral.

##### *6.1.2. Bases teóricas y normativas.*

##### **6.1.2.1. Base Teórica de la motivación.**

- ✓ Teoría de las necesidades.
- ✓ Teoría de la motivación e higiene.
- ✓ Teoría de las tres necesidades.
- ✓ Teoría X y teoría Y

### 6.1.2.2. Alcance.

- ✓ Funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social - Unidad Territorial Amazonas.

### 6.2. Costos de implementación de la propuesta.

La propuesta para implementar la motivación en los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas, se mostrará en el siguiente cuadro con costos estimados y se recomienda que esta se aplique de manera trimestral.

**Tabla 18**

*Costos de implementación de la propuesta*

<b>TEMAS</b>	<b>PROFESIONAL REQUERIDO</b>	<b>HORAS SUGERIDAS</b>	<b>COSTO / HORA</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Resolución de conflictos	1	4	25.00	100.00
Motivación laboral	1	4	25.00	100.00
Motivaciones personales	1	4	25.00	100.00
Motivación y productividad	1	4	25.00	100.00
<b>Total</b>				<b>400.00</b>

Fuente: Elaboración propia

### 6.3. Beneficios que aporta la propuesta.

Con la implementación del plan motivacional se busca obtener los siguientes beneficios:

1. Jefes con mayor conocimientos técnicos – prácticos sobre aspectos motivacionales que deben considerar durante la gestión de los funcionarios de programa.
2. Un ambiente laboral óptimo y adecuado para el cumplimiento de las metas establecidas por el programa.

3. Funcionarios motivados con actitudes proactivas en el desempeño laboral y comprometido con el cumplimiento de las metas.
4. Mejorar la autoestima y las relaciones sociales entre funcionarios.
5. Impulsar a la creatividad para mejorar sus competencias en las actividades y fundamentalmente en los logros con las metas establecidas.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo al valor del coeficiente de correlación de Pearson (0.5757), se concluye que si hay influencia entre la motivación en la productividad laboral de los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022. Por lo tanto que se acepta la hipótesis alternativa indicando que existe una relación positiva y moderada entre las variables de estudio.
2. Se concluye que el nivel de motivación en el Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas 2022, es bajo.
3. De acuerdo a la productividad laboral del funcionario del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas – 2022, se concluye que es necesario aplicar un plan de motivación personal óptimo, adecuado y oportuno.
4. La supervisión y monitoreo es importante para la medición de la meta establecida, pero de acuerdo a los resultados obtenidos en el recojo de la información se puede concluir que se necesita la implementación de un programa de motivación personal y laboral
5. Se diseñó un plan de motivación laboral para los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas

## **RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS.**

1. Se recomienda al programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas, aplicar el plan de motivación laboral diseñado en la presente investigación.
2. El programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas tiene diversos factores en el ámbito laboral, que impiden el desarrollo de las actividades y poner en práctica la propuesta de mejora motivacional para buscar alternativas de solución a esos factores presentados.
3. Se recomienda al programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – Unidad Territorial Amazonas capacitar a su personal de forma periódica con el fin de afianzar sus conocimientos y estrategias para el desarrollo de sus actividades.

## REFERENCIAS

- Americanos, O. (s.f.). *Desigualdad e inclusion Social de las Americas, 14 Ensayos*.  
Obtenido de <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- Baez Martinez, M. E. (Febrero de 2018). La motivacion laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequelas empresas de la ciudad de Puebla. Puebla, México.
- Barrera Gonzales, J. D. (Mayo de 2017). El estilo de liderazgo como factor estratégico para la productividad. Queretaro, México.
- Bermudez Tacunga, R. S. (2021). La motivacion y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabi - Ecuador. Lima, Perú.
- Cespedes, N., Lavado, P., & Ramirez Rondan, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medicion, Determinantes e Implicancias* (1era. ed., Vol. 1). (N. Cespedes, P. Lavado, & N. Ramirez Rondan, Edits.) Lima, Lima, Perú: Universidad del Pacifico. Recuperado el 03 de Diciembre de 2022
- Chiavenato, A. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (Novena ed.). (J. Chacon Mares, E. C. Zuñiga Gutierrez, Edits., P. MASCARO SACRISTAN, M. E. HANO ROA, & M. D. OBON LEON, Trads.) Monterrey, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cruzado Ramirez, E. F. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020. Cajamarca, Perú.

- Elizalde Hevia, A., Marti Villar, M., & Martinez Salva, F. A. (2006). Una revision critica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la personas. *Polis*, 5(15), 18.
- Fabián Angulo, J. (2019). El clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad Nacional de Cajamarca, 2018. Cajamarca, Perú.
- Gutierrez Pulido, H. (2010). *Calidad Total y Productividad* (Tercera ed.). (P. Roig Vasquez, & A. Delgado R., Edits.) México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Leonard, M. (Junio de 1999). La medicion de la productividad. *Una propuesta metodologica*. México.
- Lorenzo Gilvonio, E. P. (2018). La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la dirección general de formacion profesional y capacitación laboral del MTPE – Lima, 2017. Lima, Perú.
- Madero Gomez, S. M. (2019). Factores de la teoria de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfaccion de los trabajadores. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*, 29. Monterrey. Obtenido de <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Medina Galarreta, L. M. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Servicio de Nutricion y Dietetica del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2019. Cajamarca, Perú.
- Medina Rivera, R. A. (2020). Incidencia de la motivacion en el desempeño laboral de los colaboradores de la organizacion Alitecno S.A. Guayaquil, Ecuador.
- Mirradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Argentina: Emece Editores S.A. Recuperado el 2023, de

<https://desarrollomedellin.files.wordpress.com/2017/03/marradi-a-archenti-n-piovani-j-2007.pdf>

Muñoz Pogossian, B., & Barrantes, A. (2016). *Equidad e inclusión social: "Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas"*. Obtenido de [http://www.oas.org/docs/inclusion\\_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf](http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf)

Naranjo Pereira, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*, 2. Recuperado el 09 de NOVIEMBRE de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Oit. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad. Primera*. Ginebra, Suiza.

Perret, R., & Vinasco, Z. (Diciembre de 2016). *El secreto de la motivación*, SEGUNDA EDICION. Recuperado el 09 de NOVIEMBRE de 2022, de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

Quintero Angarita, J. (2007). Seminario de teorías y paradigmas educativos. *Universidad Fermin Toro. Escuela de doctorado*. Venezuela.

Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid: Mc Graw-Hill.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Vol. 10). Juarez, Mexico: Pearson Education INC.

Sladogna, M. G. (2017). *Productividad - Definiciones y Perspectivas*.

Turienzo, R. (Setiembre de 2016). *El pequeño libro de la motivación*, PRIMERA EDICION. Recuperado el 09 de NOVIEMBRE de 2022, de [https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/34/33578\\_EL\\_PEQUEÑO\\_LIBRO\\_DE\\_LA\\_MOTIVACION.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUEÑO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf)

Zeña Juarez, D. M. (2022). Factores determinantes de la motivacion y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019. Lambayeque, Perú.

## APENDICES

### APENDICE A: Instrumento de la recolección de datos

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario pretende evaluar la motivación a los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social de la unidad territorial Amazonas en el año 2022. para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Para mencionar que estas respuestas se mantendrán en el más absoluto anonimato, utilizándolo sólo para fines de la investigación académica y cuyos resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la motivación en la institución. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>MOTIVACION</b>						
<b>DX1: satisfacción laboral</b>						
<b>Trato al personal</b>						
1	En el programa se da un trato adecuado al personal.					
2	Existe buena relación entre compañeros de trabajo					
3	Los jefes propician un ambiente laboral agradable					
<b>Sueldo</b>						
4	Recibo una remuneración apropiada en relación al trabajo que realizo.					
<b>DX2: Liderazgo.</b>						
<b>Entusiasmo</b>						
5	Realiza la actividad por iniciativa propia.					
6	Se compromete en el logro de las metas establecidas.					

<b>Desafíos</b>						
7	En su institución ocupan los mejores puestos los que desempeñan mejor su trabajo.					
8	Se da importancia al cumplimiento de sus funciones laborales.					
<b>DX3: Reconocimiento</b>						
<b>Reconocimiento económico</b>						
9	Se brinda incentivos laborales por las actividades que realiza.					
<b>Reconocimiento laboral</b>						
10	Se otorga un reconocimiento (certificado) al funcionario por su aporte al logro de objetivos y metas institucionales					
11	Mi jefe evalúa de manera justa las actividades que realizo.					
<b>DX4: Innovación</b>						
<b>Conocimientos del trabajo</b>						
12	Tengo conocimiento necesario para la realización de las tareas del puesto de trabajo.					
13	Tengo dificultades para el cumplimiento de las metas y objetivos del programa.					
14	La falta de conocimientos de un compañero de trabajo te ha generado algún problema.					
<b>Capacitación</b>						
15	El programa brinda capacitación constante y oportuna para las actividades a realizar.					
16	El programa brinda curso para tu formación como profesional.					

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario pretende evaluar la productividad laboral de los funcionarios del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social de la unidad territorial Amazonas en el año 2022. Para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Para mencionar que estas respuestas se mantendrán en el más absoluto anonimato, utilizándolo sólo para fines de la investigación académica y cuyos resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la motivación en la institución. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
<b>DY1: Eficiencia.</b>						
<b>Logros</b>						
1	Cumple oportunamente con las actividades programadas según POA (Plan Operativo Anual)					
2	El trabajo que realiza es importante para el futuro del programa.					
<b>Cantidad de trabajo</b>						
3	Se cumple el horario establecido por el programa.					
4	El horario de trabajo me permite cumplir con las actividades del programa.					
<b>DY2: Aporte al Cierre de Brechas</b>						
<b>Conocimientos</b>						
5	Conoce la problemática de las comunidades a las que atiende.					
6	Tiene conocimiento de las instituciones que ayudaran al cierre de las brechas de las comunidades que atiende.					
<b>Diagnósticos comunales</b>						
7	Sabe Ud. Como realizar el diagnostico comunal.					

8	Realiza el diagnostico comunal de manera oportuna.					
<b>DY3: Mejora de la calidad de vida</b>						
<b>Nivel socioeconómico de la población.</b>						
9	Conoce Ud. El nivel socioeconómico de las comunidades que atiende.					
10	Realiza a tiempo Ud. de la ficha de información socioeconómica.					
<b>DY4: Desempeño</b>						
<b>Dialogo</b>						
11	Tiene facilidad de comunicación con la población de las comunidades que atiende.					
12	Establece relaciones interpersonales con la población de las comunidades que atiende.					
<b>Nivel de desempeño laboral</b>						
13	Se desempeña de manera adecuada en las labores que se les encomienda.					
14	Cree Ud. Que su desempeño como funcionario del programa es óptimo.					

## APENDICE B: Procesamiento estadísticos

**Tabla 19: B1**

*Procesamiento*

Personas Encuestadas	Variable 1																Variable 2													
	DX1: satisfacción laboral				DX2: Liderazgo				DX3: Reconocimiento				DX4: Innovación.				DY1: Eficiencia				DY2: Aporte al cierre de brechas				DY3: Mejora de la calidad de vida		DY4: Desempeño			
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14
1	3	4	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4
2	4	3	3	3	4	3	2	2	1	1	4	4	3	2	2	1	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4
3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	1	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	1	2	1	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4
5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
6	4	4	3	3	4	5	3	2	2	2	3	4	2	2	2	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
7	4	4	4	2	4	5	3	2	3	3	4	4	3	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4
8	5	5	3	3	4	5	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
9	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	1	2	1	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	5	4	4
10	4	4	4	3	4	5	2	3	1	1	2	3	3	1	1	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
11	4	4	3	2	4	5	4	5	1	1	3	4	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
12	4	4	3	3	4	4	2	4	1	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
13	4	5	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	1	1	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
14	3	4	3	3	4	5	3	4	2	2	2	4	4	2	1	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4
15	4	5	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
16	4	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4

**Tabla 20: B2**

*Estadística de fiabilidad*

<b>ALFA CRONBACH</b>	<b>0.51</b>
Alfa	0.51