

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN
PABLO, REGIÓN CAJAMARCA, EN EL AÑO 2022.

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

GESTIÓN PÚBLICA

Autora

Bachiller Yomira Thalia Verastegui Galvez

Asesora

Doctora. Yasmina Beatriz Riega Virú

<https://orcid.org/0000-0002-1725-9030>

Perú

2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Responsabilidad social empresarial (RSE). Sistemas integrados de gestión.

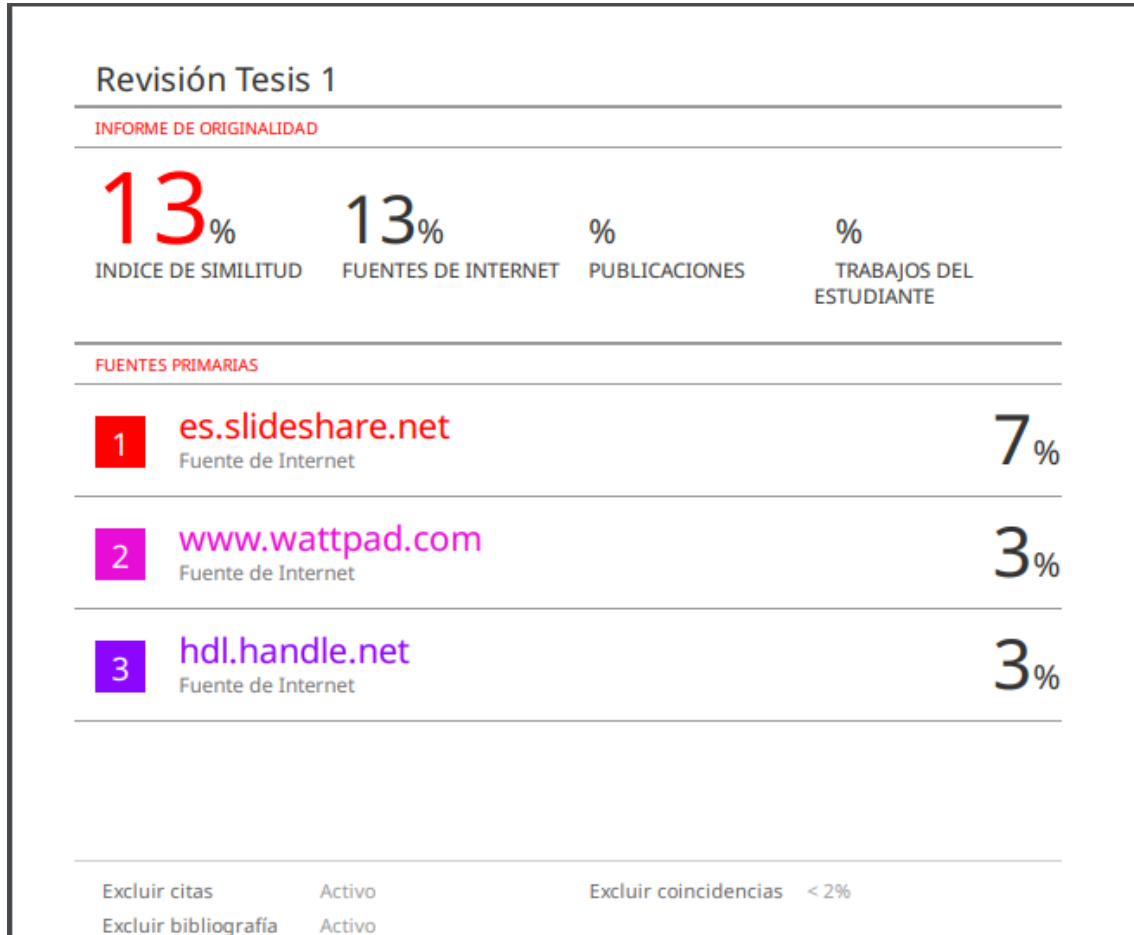
JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG. WILLIAM MOISES CRUZADO PEREZ	40221700
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. GAETANO CESAR GUEVARA BERGNA	43332240
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG ANGEL RENATO MENESES CRISPIN	20595160
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud



Resumen

La presente tesis titulada “Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022, este trabajo de investigación consta de seis capítulos, teniendo en el primer capítulo la pregunta de investigación sobre la relación entre motivación laboral y productividad, en el segundo capítulo se desarrolló el marco teórico, donde se desarrollaron las bases teóricas, en el tercer capítulo se desarrolló la hipótesis de la investigación, en el cuarto capítulo se determinó que la investigación es Básica, de diseño no experimental, tipo correlacional y transversal. En cuanto a la población y muestra estuvo conformada por 65 trabajadores, a los cuales se les aplicó una encuesta con escala tipo Likert, en el quinto capítulo se concluyó que existe una correlación baja entre la motivación laboral y productividad, teniendo como resultado $Rho = 0.394$ mediante el coeficiente de Spearman, en el sexto capítulo se efectuaron la discusión, conclusiones y recomendaciones correspondientes.

Palabras Claves: Motivación laboral, productividad, trabajadores.

Abstract

The present thesis entitled "Work motivation and productivity in the Local Educational Management Unit of the province of San Pablo, Cajamarca region, in the year 2022", had the objective of determining the relationship between work motivation and productivity in the Management Unit Local Education in the province of San Pablo, Cajamarca region, in the year 2022, this research work consists of six chapters, having in the first chapter the research question about the relationship between work motivation and productivity, in the second chapter the theoretical framework, where the theoretical bases were developed, in the third chapter the research hypothesis was developed, in the fourth chapter it was emphasized that the research is Basic, of a non-experimental design, correlational and cross-sectional type. Regarding the population and sample, it was made up of 65 workers, to whom a Likert-type scale survey was applied, in the fifth chapter it was concluded that there is a low connection between work motivation and productivity, resulting in $Rho = 0.394$. Through the Spearman coefficient, in the sixth chapter the corresponding discussion, conclusions and recommendations were implemented.

Keywords: Work motivation, productivity, workers.

Dedicatoria y Agradecimientos

Con amor a mi papá, que desde el cielo me guía en este camino profesional, a mi mamá, hermana por ser la razón de mi vida, y a mi familia, por su apoyo incondicional en cada paso que he dado en mi vida.

A Dios, por darme fe y sabiduría para culminar una meta más de mis estudios, a mi familia por haberme forjado como la persona que soy, a mi profesora de Metodología de la Investigación Científica, a mi asesor de tesis, por el tiempo y conocimientos brindados; a mi tía Rosalia por el apoyo incondicional desde el inicio de la presente tesis, y a todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, por el apoyo brindado en este camino profesional.

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas y figuras.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación	5
I.2.1. Pregunta general.....	5
I.2.2. Preguntas específicas	5
I.3. Objetivos de la investigación.....	6
I.3.1. Objetivo general.....	6
I.3.2. Objetivos específicos.....	6
I.4. Justificación de la investigación	6
I.5. Alcance de la investigación	7
II. MARCO TEÓRICO.....	8
II.1. Antecedentes	8
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
II.1.2. Antecedentes nacionales	11
II.2. Bases teóricas.....	13
II.2.1. Motivación Laboral.....	13
III. HIPÓTESIS.....	28
III.1. Declaración de hipótesis	28
III.1.1. Hipótesis general.....	28
III.1.2. Hipótesis específicas	28
III.2. Operacionalización de variables.....	29
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	32
IV.1. Tipo de investigación.....	32

IV.2.	Nivel de investigación	32
IV.3.	Diseño de investigación.....	32
IV.4.	Método de investigación.....	33
IV.5.	Población.....	33
IV.6.	Muestra	34
IV.7.	Técnicas de recolección de datos.....	35
IV.7.1.	Técnica.....	35
IV.7.2.	Instrumento.....	35
IV.8.	Presentación de resultados.....	35
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	52
VI.1.	Discusión	52
VI.2.	Conclusiones.....	54
VI.3.	Recomendaciones	55
	Referencias.....	56
	Apéndice.....	62

Índice de tablas y figuras

Tabla N° 1: Resultados de la Variable 1.....	36
Tabla N° 2: Resultados de la Variable 1.....	36
Tabla N° 3: Resultados de la Variable 1.....	37
Tabla N° 4: Resultados de la Variable 1.....	38
Tabla N° 5: Resultados de la Variable 1.....	38
Tabla N° 6: Resultados de la Variable 1.....	39
Tabla N° 7: Resultados de la Variable 1.....	39
Tabla N° 8: Resultados de la Variable 1.....	40
Tabla N° 9: Resultados de la Variable 1.....	40
Tabla N° 10: Resultados de la Variable 2.....	41
Tabla N° 11: Resultados de la Variable 2.....	41
Tabla N° 12: Resultados de la Variable 2.....	42
Tabla N° 13: Resultados de la Variable 2.....	42
Tabla N° 14: Resultados de la Variable 2.....	43
Tabla N° 15: Resultados de la Variable 2.....	43
Tabla N° 16: Resultados de la Variable 2.....	44
Tabla N° 17: Prueba de normalidad.....	45
Tabla N° 18: Valores Ro de Spearman.....	46
Tabla N° 19: Correlación de la hipótesis general.....	47
Tabla N° 20: Correlación de la hipótesis específica 1.....	48
Tabla N° 21: Correlación de la hipótesis específica 2.....	49
Tabla N° 22: Correlación de la hipótesis específica 3.....	50

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

La Agenda 2030, recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible establecidos por la Organización de Naciones Unidas. Cada uno de estos objetivos tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 6 años. “El objetivo 4 consiste en: Asegurar la educación en entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces, y los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible” (Fundación del Empresariado Chihuahuense, A. C. 2021, p. 6).

Al respecto, es importante señalar que, la educación es esencial para acceder a un puesto de trabajo y favorecer la igualdad de oportunidades. Si se pretende mejorar el mundo, se debe empezar por la educación.

Además Maino y otros , manifiestan:

El mundo actual experimenta un proceso de integración y globalización que exige estructuras organizacionales flexibles en cuanto al recurso humano, estos deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios, al igual que pasan a constituir pieza fundamental en el éxito y el alcance de las metas organizacionales. De esta manera, la percepción que tengan los empleados sobre las estrategias motivacionales y la manera de reaccionar ante las personas frente a las características de la cultura organizacional, son factores que inciden directamente en el desempeño laboral y por ende en la productividad de una empresa. (2021, p. 347)

Es menester tener en cuenta lo señalado por Bohórquez y otros:

A nivel mundial todas las empresas necesitan mantener una buena relación entre jefes y subordinados para lograr las metas de esta, debido que el Talento Humano es considerado el activo más valioso de la empresa puesto que con un personal satisfecho podremos mantener o mejorar la productividad, debido al comportamiento, compromiso que tiene el empleado con la empresa, por lo mencionado anteriormente es fundamental que el jefe asuma el rol de líder, manteniendo ciertos lineamientos con sus colaboradores que fortalezcan aspectos motivacionales como: el respeto entre sí, la comunicación adecuada, reconocer el trabajo de los empleados, esto contribuirá a que los mismos asuman su trabajo con responsabilidad acercándose a la misión y visión de la organización, por otro lado, si tenemos un personal insatisfecho bajará su rendimiento y la calidad de trabajo se verá afectado. (2020, p. 386)

Por lo tanto, para que las entidades puedan lograr el éxito es necesario que cuenten con trabajadores que se sientan contentos, satisfechos e identificados en su entidad, destacando que los servidores son un factor importante para las entidades, ya que, su comportamiento se centrará en un objetivo y este va a generar deseos de realizar grandes esfuerzos, para que de esta manera se pueda alcanzar las metas de la institución, lo cual puede lograrse por medio de la motivación; las entidades a través del área de recursos humanos se ocuparán del tema de la motivación, para lograr obtener el mayor desempeño de sus trabajadores, el que se refleja en el aumento de la productividad.

En Latinoamérica, se caracteriza al mercado como dinámico y con altos índices de rentabilidad, pero al paso del tiempo se ha detectado en las entidades a servidores que sufren de un mal recurrente como es la falta de motivación laboral, los jefes de la entidad no son conscientes del nivel de motivación laboral que tenga sus trabajadores, creen que entre más presionen a sus servidores, van a lograr mayor productividad, pero esto genera estrés, debido a ello las entidades deben de identificar las necesidades de los servidores,

para diferenciar qué los motiva a tener un mejor desempeño y aumentar su productividad. Para lograr influir en la motivación de un servidor, distintos factores interactúan entre sí, dicha interacción involucra las cualidades de los servidores y las tareas que realizan; para comprender tales factores, se debe considerar que la conducta humana está orientada a alcanzar los objetivos de la entidad.

Asimismo, la motivación laboral se constituye en una herramienta de gran importancia para el desarrollo de las organizaciones, y por ende debe prevalecer en las mismas, ya que la efectividad y cumplimiento de las funciones y actividades del personal depende de que tan motivado esté. Dicha motivación laboral puede ser otorgada de diferentes maneras donde el personal se sienta a gusto laborando en la organización. (Parrales y otros, 2022, p.2)

Además, la motivación es un factor que puede llevar al éxito o al fracaso a una organización, algunos ejemplos que se generan por falta del mismo es: mal clima laboral, Bajo desempeño, menos compromiso, pérdidas, reprocesos, insatisfacción del cliente, conflictos laborales, y estrés, estos son generados por falta de motivación crean un desgaste mental que bloquea la creatividad del colaborador y no permite que sea productivo. Los directivos deben de estar alertas en cuanto al desempeño laboral ya que es un indicador de la falta de motivación para poder alcanzar resultados y satisfacción dentro de la organización. (Lanza, 2020, p.3)

Por otra parte, la disciplina garantiza que las personas se comporten de forma adecuada en el lugar de trabajo, cumplan con sus responsabilidades y se adhieran al código de conducta de la organización. Esto es indispensable para que exista armonía entre colaboradores y que trabajen como una sola unidad en el cumplimiento de objetivos. La disciplina es un ingrediente esencial para que se dé mayor productividad y se garanticen prácticas seguras. Una persona disciplinada es apreciada por superiores y colegas, y es común que se le ofrezcan más oportunidades de crecimiento profesional. (Equipo Editorial de Indeed, 2023, p. 2)

A nivel nacional, se observa problemas de motivación laboral, debido a que las entidades no mantienen una correcta gestión en cuanto al poder centrar la atención en el capital humano, por ello es que se dan los malos resultados y baja productividad; por lo tanto, uno de los desafíos más importantes de las entidades es obtener un personal comprometido con sus funciones para permitirles alcanzar los objetivos de la entidad; estos servidores son lo que se preocupan por el futuro de la entidad y están dispuestos a invertir un esfuerzo adicional para que la entidad tenga éxito; es por esta razón que las entidades necesitan motivar constantemente a sus trabajadores y generar un sentimiento de compromiso.

Además, Grande, precisa:

Un estudio de la consultora PwC indica que el Perú es uno de los países con mayor índice de rotación laboral (20%) en toda Latinoamérica. Una de las principales causantes es la falta de motivación en la organización. Puede sonar raro, pero en el fútbol como en la vida empresarial no hay mayores secretos. Se puede hablar de planificación y estrategias para generar rentabilidad (factores importantes, de eso no hay duda), pero sin la esencia humana como eje todo resulta más difícil.

Las empresas que tienen una sólida cultura laboral y valores éticos arraigados son las de mayor éxito en el mundo; por sus líderes, por sus colaboradores, por su gente. Y el trabajador que por alguna u otra razón se desvíe del camino –comience a crear inestabilidad– termina siendo alineado por sus compañeros. Por ello es que los jefes son “presos de sus propias palabras”, como reza el dicho. Son los guías y no pueden ser ajenos al impacto motivacional que tienen para las personas que los rodean. Quizá sean los mejores en su rubro, pero a la larga los resultados hablan por la falta de coherencia en el manejo grupal. (2019, p.1)

A nivel local, en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo- Cajamarca, se observa que los trabajadores no estarían motivados en el trabajo y esto influiría en la productividad laboral, que se manifiesta en los estados de desánimo y falta de entusiasmo en el trabajo; de manera que, la presente investigación se enfoca en la búsqueda de la relación de la motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo- Cajamarca, estudio que pretende descubrir lo que motiva al trabajador para que pueda producir de acuerdo a los objetivos que la entidad se ha planteado; del mismo modo, se espera que los trabajadores sean más eficientes, competentes y productivos, que comprendan los objetivos que deben cumplir y los resultados a obtener; asimismo, se espera que, en base a los resultados obtenidos, alcance ser aplicado como aporte al conocimiento en lo que respecta a la motivación laboral y su relación con la productividad.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022?

I.2.2. Preguntas específicas

¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el cumplimiento de funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?

¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y los reprocesos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?

¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la disciplina laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

I.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento de funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

Determinar la relación entre la motivación laboral y los reprocesos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la disciplina laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

I.4. Justificación de la investigación

Segura y otros, manifiestan:

La motivación laboral surge a mediados del siglo XVIII, con el inicio de la industrialización, cuando los talleres de artesanos desaparecieron y se transformaron en fábricas, donde se provocó una mayor complejidad en las relaciones personales laborales, ya que se tenía que coordinar las tareas ejecutadas por un gran número de personas que pensaban de manera distinta, es ahí cuando comenzaron los problemas de baja productividad; donde el problema no era el trabajo que se desempeñaba, sino la influencia de las actitudes personales en el ámbito laboral. (2020, p.54)

Por lo tanto, la investigación tiene justificación práctica, que radica en la necesidad de demostrar que existe relación entre la motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, para luego plantear políticas de mejoramiento de la motivación en los trabajadores, considerando que la labor de éstos constituye un factor fundamental para la entidad, por lo tanto, la utilidad del presente trabajo de investigación se verá reflejado en los resultados que se obtendrán, ya que ésta arrojará información que contribuya a mejorar la motivación laboral para generar mayor productividad.

Asimismo, la investigación tiene justificación teórica ya que, contribuye al conocimiento objeto de estudio, mediante el diseño de nuevos instrumentos de medición de la motivación laboral y de la productividad.

Respecto a la Justificación Metodológica, en el presente trabajo de investigación se recurrirá a métodos, procedimientos e instrumentos que demuestran la validez y la confiabilidad, de los cuales se aspira obtener resultados objetivos, que puedan ser empleados en otros trabajos de investigación.

I.5. Alcance de la investigación

La Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Entre los estudios previos se encuentra la tesis titulada *La Motivación Laboral y su relación con la Productividad en la Industria de Hidrocarburos en Colombia*, realizada por Ramirez (2021), en la Fundación Universidad de América, tuvo como objetivo identificar los factores de Motivación laboral que determinan la Productividad en las empresas del sector privado, realizó una investigación no experimental y descriptiva y utilizando como métodos inductivo y descriptivo, encontró como resultado que las compañías que lograban establecer espacios que faciliten al talento humano la satisfacción de las necesidades de autonomía, autoeficacia y socialización exhiben niveles positivos de productividad y la misma relación funciona a la inversa. Esta investigación brinda un método por el cual se puede inferir indirectamente la relación entre motivación laboral y productividad laboral en las empresas del sector.

Otro estudio identificado es el titulado *La Motivación y su Influencia en la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Novartis de la Ciudad de Guayaquil*, elaborado por Palacios (2021), en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador, que tuvo por objetivo analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil y la influencia en su productividad, con el fin de desarrollar una propuesta de mejora, mediante una investigación no experimental y utilizando como métodos el deductivo, encontró como resultado que la motivación laboral es un criterio fundamental que debe existir en todo tipo de empresas. Esto con la finalidad de que el trabajador se encuentre satisfecho con las condiciones laborales que se derivan de sus puestos de trabajo, a fin de incrementar los niveles de productividad de una determinada organización.

Al revisar los estudios previos se encontró la tesis cuyo título es *La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín*, realizada por Suarez y otros (2020), en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Colombia, tuvo como objetivo definir un plan de acción sobre la motivación y productividad laboral para los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín, mediante una investigación cuasi experimental, encontró como resultado que las organizaciones le deben dar importancia a la implementación de un plan de acción rentable en las empresas, no solo es el hecho de hacer algo positivo por el colaborador para el aumento de la motivación y mejoramiento del ambiente laboral, es también una inversión recíproca a mediano y largo plazo, donde se evidenciará el aumento en la productividad de los colaboradores de la empresa, generando un acercamiento en el alcance del logro de los objetivos y metas de cada empresa.

Asimismo, al revisar los estudios previos se encontró la tesis cuyo título es *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial*, realizada por Mora (2020), en la Universidad Miguel de Cervantes – Chile, tuvo como objetivo comprobar la existencia de relación entre motivación laboral y la productividad de un grupo de trabajadores de salmoneras, tras la implementación de un programa de mejoramiento de la calidad laboral implementado por un Departamento de Recursos Humanos en tres organizaciones de la Región de Los Lagos, comuna Puerto Montt; mediante una investigación no experimental, descriptiva, el enfoque de estudio cuantitativo con alcance correlacional, que encontró como resultado que si existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa, lo cual evidencia que si una variable aumenta la otra también aumenta y si una disminuye la otra igual disminuye.

Del mismo modo, se realizó el estudio titulado *“La Motivación Laboral: su impacto en la Productividad”*, elaborado por Argüello (2021), en la Universidad Católica de Salta - Argentina, tuvo como objetivo evaluar el nivel de motivación de los empleados de la Municipalidad de Río Tercero, Provincia de Córdoba, mediante una investigación es de tipo descriptivo, encontró como resultado que los empleados contentos y motivados, trae como consecuencia una mayor productividad, lo cual a su vez significa mejores resultados para la entidad.

II.1.2. Antecedentes nacionales

El estudio titulado *“Motivación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de las agencias de San Borja del banco Interbank 2022”*, realizado por Cashu (2022), en la Universidad Científica del Sur, que tuvo por objetivo analizar si la motivación laboral mantiene relación con la productividad de los colaboradores de las agencias de San Borja del banco Interbank 2022, mediante una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, tipo aplicado y alcance correlacional, encontró como resultado que la correlación para la hipótesis general fue de $(r=0,237)$, concluyendo que la Motivación ofrecida por la organización no compensa sus necesidades básicas del colaborador y se ve reflejado en la productividad de los colaboradores de las agencias analizadas.

También se realizó el estudio titulado *Motivación Laboral y Nivel de Productividad de los Colaboradores en la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el Año 2020*, realizado por Abanto y Vásquez (2021), en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo - Cajamarca, que tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020, a través de una investigación aplicada, señalando que de los 22 colaboradores encuestados se ha obtenido los resultados siguientes: que hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la empresa antes mencionada.

Asimismo, se realizó el estudio titulado *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*, realizado por Nivelá (2019), en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Lima, que tuvo como finalidad diseñar un sistema de acciones de motivación que influya positivamente los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos, a través de una investigación de tipo aplicada, correlacional, encontrando como resultado que el sistema de acciones elaborado, de acuerdo con los resultados obtenidos en el experimento previsto, garantiza una óptima motivación en el colectivo de trabajadores estudiados hacia la actividad laboral fundamental y a la vez, como lógica consecuencia eleva los niveles de productividad y por tanto de rentabilidad de las haciendas especializadas en la producción de banano.

Del mismo modo, se realizó el estudio denominado *La Motivación Laboral y su Influencia en la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021*, elaborado por Piscoya y Urpeque (2021), en la Universidad Señor de Sipán - Lambayeque, que tuvo como objetivo determinar cómo la Motivación Laboral influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021, a través de una investigación de tipo no experimental, tendiendo como resultado que la motivación laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe, ya que existe una relación altamente significativa entre ambas variables en estudio.

Asimismo, se realizó el estudio titulado “*Motivación y productividad laboral en la empresa Faseel SAC, distrito de Breña, año 2022*”, elaborado por Arce y Jayo (2022), en la Universidad Tecnológica del Perú, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral en la empresa Faseel SAC, distrito de Breña, año 2022, a través de una investigación aplicada, no experimental; que concluye que, existe una relación alta y positiva entre la motivación y productividad laboral en los empleados de la empresa Faseel SAC, distrito de Breña, año 2022; por lo tanto, se requiere seguir manteniendo motivado al personal para aumentar su productividad diaria en las actividades en las cuales se desenvuelve.

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Motivación Laboral

La motivación es un factor de gran importancia para las personas, pero se debe comprender el valor preponderante que juega en una empresa. Generando consecuencias positivas para el empleado como autorrealización al sentirse competente y valorado por el entorno; y para la empresa obteniendo mayor productividad de su personal y logrando gran sentido de pertenencia en todo su equipo de trabajo. (Yáñez, 2018, p. 2)

Asimismo, es preciso señalar que, en la actualidad las entidades buscan que sus trabajadores se encuentren motivados con el trabajo, ya que, son ellos los que realizan diariamente una serie de actividades, de modo que esta permita lograr alcanzar las metas de la entidad, puesto que cuando un trabajador se encuentra motivado, se orienta hacia las metas y sobrepasa las dificultades hasta lograr las metas propuestas.

II.2.1.1. Definición

“La motivación laboral es lo que impulsa por voluntad propia al trabajador a querer alcanzar objetivos y metas; impulsos enfocados en satisfacer sus necesidades mediante el mantenimiento de conductas durante el ejercicio de labores; aspectos estos internos del trabajador” (Macías y Vanga , 2021, p. 560).

La motivación se considera una estrategia facilitadora para la productividad empresarial porque inspira a los colaboradores a un mayor compromiso con la organización, lo cual se traduce en la producción, reducción de costos, optimización de tiempo, máximo beneficio económico y calidad de trabajo a través de un mejor rendimiento laboral. (Morales y Blanco, 2020, p. 191)

Finalmente, de lo expuesto se puede definir a la motivación laboral como la cualidad que posee el trabajador que le estimula a alcanzar las metas de la entidad; asimismo, la motivación laboral conduce a los trabajadores a elevar su nivel de producción, lo que repercute en la calidad de la organización; además, en la medida que el trabajador esté motivado y satisfecho estará contribuyendo con mayor eficiencia y eficacia al logro de los objetivos de la entidad, lo cual implica una mejora en los resultados de la organización.

II.2.1.2. Teorías de la motivación

Al respecto los autores Merchán Morales y Vera Alvarez (2022) precisan:

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Una de las primeras y más relevantes teorías respecto a la motivación laboral fue la realizada por McClelland, el cual en base a estudios previos sobre necesidades humanas llevadas por otros autores (especialmente Murray) y mediante la comparación entre diferentes

ejecutivos de diversos tipos de empresas llegó a la conclusión de que existen tres grandes necesidades que destacan a la hora de motivarnos en el trabajo. Concretamente expuso como principales fuentes de motivación laboral la necesidad de logro, la cual se entiende como el deseo de mejorar la propia actuación y ser eficiente en ella como elemento de satisfacción y que se basa en un buen equilibrio entre probabilidad de éxito y desafío, la necesidad de poder o deseo de influencia y reconocimiento y la necesidad de afiliación o de pertenencia, asociación y contacto cercano para con otros.

Todas estas necesidades tienen un equilibrio que puede variar dependiendo de la personalidad y el entorno laboral, algo que puede generar diferentes perfiles, conductas y niveles de motivación en el trabajo.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Probablemente una de las teorías psicológicas más conocidas en cuanto a necesidades se refiere, la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow propone que la conducta humana (inicialmente su teoría no estaba centrada en el ámbito laboral) se explica por la presencia de necesidades básicas nacidas de la privación, y que se organizan en una jerarquía (en forma de pirámide) en la que una vez suplidas las más básicas pasamos a centrarnos en las más superiores, pasando de necesidades biológicas a sociales y de autorrealización. En este sentido el autor propone la existencia, de más básicas a más complejas, de las siguientes: necesidades fisiológicas (comida, agua, refugio), necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de estimación y finalmente necesidad de autorrealización.

Teoría de motivación e higiene de Herzberg

En parte semejante a la anterior pero mucho más centrado en lo puramente laboral, Herzberg realizó la teoría de los dos factores o la teoría de los factores de higiene y motivación. Este autor consideraba relevante valorar qué es lo que las personas desean o consideran satisfactorio de su trabajo, llegando a la conclusión de que el hecho de eliminar elementos que generan insatisfacción no es suficiente para que el trabajo pase a ser considerado satisfactorio. En base a ello, el autor generó dos tipos principales de factores, que dan nombre a su teoría: factores de higiene y de motivación. Los factores de higiene son todos aquellos cuya existencia impiden que el trabajo sea insatisfactorio (pero que no por ello hacen que el trabajo sea motivador) y que incluyen elementos como las relaciones personales, la supervisión, la estabilidad o el salario. Por otro lado, los factores de motivación incluirían entre otros la responsabilidad, la progresión laboral, la posición y reconocimiento, el desarrollo o la realización y harían referencia a los elementos que sí implican la aparición de motivación y satisfacción laboral.

Teorías X e Y de McGregor

En parte basándose en la teoría de Maslow y analizando las características de las teorías y modelos de la psicología de las organizaciones existentes hasta entonces, McGregor realizó una contraposición entre los modelos clásicos y una visión más humanista: las teorías X e Y. La teoría X supone una aproximación mecanicista al trabajo, viendo al trabajador como un elemento pasivo y tendente a la evasión de sus responsabilidades que necesita ser espoleado con castigos o bien premiando su productividad con dinero con el fin de obligarlo a trabajar. Ello implica que la gerencia

debe mostrar gran control y asumir todas las responsabilidades, no siendo el trabajador capaz de gestionar cambios o conflictos sino se le indica cómo.

Modelo jerárquico ERC de Alderfer

Otro modelo relevante basado en el de Maslow es el modelo jerárquico de Alderfer, el cual genera un total de tres tipos de necesidades, en las que a menor satisfacción existente mayor el deseo de suplirla. Concretamente valora la existencia de necesidades de existencia (las básicas), necesidades de relación interpersonal y necesidades de crecimiento o desarrollo personal las cuales nos generan motivación de cara a lograr su satisfacción. (p. 84)

Según los autores manifiestan que, existen cinco teorías de la motivación, siendo la teoría de motivación e higiene de Herzberg la que guarda relación con esta tesis; ya que, sostiene que, la teoría en mención tiene dos factores; tales como, factor de higiene refiriéndose este al entorno; es decir, se encuentran fuera del control de las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo, refiriéndose los factores higiénicos a los incentivos, salarios, beneficios, ambiente físico, seguridad laboral, recompensas; asimismo, dicha teoría comprende el factor motivacional, que está relacionado con la satisfacción en el puesto en el que laboran; por tal motivo, los factores motivacionales se encuentran bajo el control de la persona, comprenden el desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y dependen de las labores que la persona hace en su trabajo; por lo tanto, el factor de higiene de la teoría de motivación e higiene, guarda relación con esta tesis ya que comprende a la dimensión económica y no económica de la variable motivación.

II.2.1.3. Dimensión económica

El aspecto económico es un gran factor de motivación de una persona, el cual aporta satisfacción, pero el mismo será sólo una felicidad momentánea que elevará por cierto tiempo su productividad laboral. Una persona motivada trabaja mejor

en los intereses de una empresa y desemboca en crecimiento, prosperidad y productividad. (Yáñez, 2018, p. 2)

Por lo tanto, la dimensión económica es la que más tiene en cuenta los administradores, debido a que las personas trabajan por dinero, que es el que les permite satisfacer sus necesidades, la manera de motivar son: el pago de remuneraciones de acuerdo a escalas, otorgándoles incentivos además de beneficios.

II.2.1.3.1. Remuneración

En la actualidad, el principal medio de subsistencia para muchas personas y sus familias proviene de una remuneración, siendo este el ingreso que el trabajador percibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

“La remuneración puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor necesario. Es decir, es el precio que una parte abona a otra por haberle prestado unos servicios o activos” (Pedrosa, 2020, p. 1).

Un sistema de remuneración debe ser percibido de forma adecuada para adaptarse a las necesidades de la entidad y a los servicios que esta ofrece; también debe ser diseñado para atraer en la entidad a buenos trabajadores; así el plan de remuneración deberá tener como consecuencia el aumento de la productividad laboral, además se debe tener presente que la remuneración que percibe el trabajador debe ser acorde con el trabajo que realiza y acorde con su perfil profesional.

Finalmente, se puede definir a la remuneración como el interés que tiene el trabajador en invertir su trabajo y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre que reciba una retribución conveniente.

II.2.1.3.2. Incentivos

“Los incentivos laborales constituyen una manera de distribuir los beneficios obtenidos por el éxito de la organización, mediante los resultados logrados y que los trabajadores van generando” (Dávila y otros, 2022, p. 577).

Es decir, se trata de programas diseñados para compensar a los trabajadores que cuentan con un buen desempeño en la entidad que se pueden hacer efectivos de diferentes maneras, por medio de bonos por productividad y puntualidad.

Además, tanto la remuneración e incentivos laborales contribuyen a la implantación de estrategias porque dan forma al comportamiento de los trabajadores. Los planes de recompensas, bien diseñados, son congruentes con los objetivos de la entidad, motivan a los trabajadores para que dirijan su desempeño hacia las metas trazadas de la entidad.

II.2.1.3.3. Beneficios

“Los beneficios sociales son estrategias utilizadas por las organizaciones para mejorar la relación existente entre los empleadores y sus colaboradores, las cuales se reflejan en la motivación, el sentido de pertenencia y el aumento de la productividad organizacional” (Torres y otros, 2019, p. 1).

Los beneficios son las prestaciones que otorgan las entidades, que tiene como finalidad solucionarle al trabajador situaciones que pueden resultarle para él algún conflicto, tendiendo a lograr que la asistencia a su centro de labores y el cumplimiento de sus objetivos con eficiencia y eficacia, dichos beneficios deben ser percibidos como tales por los trabajadores, lo que contribuirá a mantener una fuerza de trabajo lo suficientemente motivada, y a atraer con mayor facilidad a aquel talento humano que requiera la entidad, estos beneficios pueden ser: otorgamiento de uniformes, prestación de servicio de movilidad para los trabajadores, servicio de alimentación.

II.2.1.4. Dimensión no económica

Esta dimensión se refiere al estímulo de carácter no monetario, por lo que el trabajador se encontrará motivado debido al reconocimiento por su desempeño, por la capacitación que le brinde la entidad en la que labora, por concederle días libres cuando amerite, por el buen clima organizacional y por contar con seguridad en el trabajo.

II.2.1.4.1. Reconocimiento

“El reconocimiento del trabajo realizado aumenta su nivel de motivación, incrementando el nivel de confianza propio y la productividad” (Molinar, 2022, p. 170).

Reconocer cuando alguien realiza un buen trabajo significa mucho para el trabajador, hará que sienta que su esfuerzo es valioso, que es parte importante de la entidad y servirá para que siga trabajando para ayudar al éxito de la entidad.

Es importante señalar que, el área de recursos humanos debe elaborar planes de mejora que generen un mejor estatus del talento humano, reconociendo que este es el activo más importante de la entidad, por lo que se debe retener los mejores talentos, teniendo en cuenta que la capacidad de ser más competitivo depende del aporte del capital humano, por lo que, la falta de reconocimiento al trabajador desmotiva y afecta el desempeño laboral, el reconocimiento tiene influencia en el desenvolvimiento y desempeño de los trabajadores.

Asimismo, el reconocimiento puede destacar varios aspectos, tales como: la puntualidad, por ser el mejor trabajador del año, por lograr mayor productividad.

II.2.1.4.2. Capacitación

La capacitación mejora el desempeño laboral y otros aspectos, teniendo la evaluación del desempeño la obligación de dar a conocer las debilidades de los sectores y de la estructura en donde la formación debe ser reforzada; la

capacitación tiene una influencia poderosa en el desarrollo profesional (Macías y Vanga, 2021, p. 556).

Por lo tanto, al capacitar al trabajador este adquiere nuevas competencias y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador debido a que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo; respecto a las capacitaciones estas pueden ser: sobre las funciones de su área de trabajo, capacitación para su desarrollo personal y para su desarrollo profesional.

II.2.1.4.3. Días libres

“Para las retribuciones indirectas se puede promover la asignación de días libres” (Macías y Vanga, 2021, p. 555).

La medida de otorgar días libres a los trabajadores es positiva, ya que permite facilitar la conciliación familiar y laboral.

Para mantener motivados a los trabajadores se les debe otorgar días libres por cumplir con las metas trazadas antes de lo programado, concederle días libres al trabajador por ser reconocido como trabajador del año, también luego de haber realizado una gestión y lograr obtener un beneficio para la entidad.

II.2.1.4.4. Clima Organizacional

“El clima organizacional es el conjunto de percepciones que el colectivo tiene sobre el medio físico y humano donde se desempeñan” (Macías y Vanga, 2021, p. 560).

En una entidad es importante que se dé un clima de colaboración y confianza en el trabajo, y si se tiene que recriminar a un trabajador se debe hacer en privado y, si se tiene que reconocer su trabajo, es mejor que se haga en público.

Para contar con trabajadores motivados, debe existir buena percepción compartida por los miembros de la entidad respecto al trabajo, el servidor debe trabajar en armonía con sus compañeros, debe existir buenas relaciones

interpersonales con los compañeros de trabajo, debe existir buena percepción compartida por los miembros de la entidad respecto al ambiente físico en que este se da, debe existir buena comunicación entre todos los trabajadores, el servidor se debe desempeñar adecuadamente en el trabajo en equipo.

II.2.1.4.5. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo se refiere a la prevención de los accidentes de trabajo, actúa sobre los equipos de trabajo y sobre ciertas condiciones del entorno, esta técnica analiza los riesgos y plantea acciones de prevención y protección.

Por lo tanto, la seguridad laboral se refiere a las acciones que aplicadas al trabajo con máquinas, a las instalaciones y a los hábitos del trabajador, puede prevenir y evitar accidentes en el trabajo. Dentro de las acciones se detalla: que la entidad cuente con un plan sobre prevención de accidentes, cuente con un plan sobre prevención de robos, que los trabajadores cuenten con seguro social de salud, que los espacios de trabajo estén debidamente protegidos de posibles riesgos, en casos de emergencia, los trabajadores conozcan las salidas y zonas seguras, que los trabajadores reciban tratamiento y/o chequeos médicos, por lo menos una vez al año.

Al respecto, Morales y Blanco señalan que:

Los factores motivacionales como son salario, reconocimiento, equidad, estabilidad, seguridad, capacitación para afianzar y desarrollar nuevas habilidades, y creación de filiación entre empleado y organización, son muy influyentes e impactan sin duda alguna en el comportamiento y desarrollo de actividades diarias de cada colaborador según sean sus expectativas. (2020, p. 199)

Por lo tanto, para que una entidad sea productiva se debe tener a los trabajadores motivados; no sólo los trabajadores se sienten motivados con incentivos económicos, sino necesitan ser reconocidos y valorados por parte de

la entidad para que sea retribuido en mejoras en la entidad porque sólo con el talento del personal las entidades llegarán a ser reconocidas y líderes en el mercado; por lo que, todas las organizaciones deben contar con un plan motivacional, mediante el cual les guíe los procedimientos que se debe seguir para hacer que los trabajadores se sientan valorados y que el trabajo que hacen sea reconocido.

II.2.2. Productividad

La productividad laboral es clave para mantener la competitividad y para garantizar un desarrollo socioeconómico sostenible. Las diversas técnicas, métodos y prácticas que mejoran la productividad que se han desarrollado y adoptado a lo largo de los años en la producción y consumo de bienes y servicios son esenciales para el dinamismo de las economías.

II.2.2.1. Definición

“La productividad de una institución se logra, en gran parte, mediante la creación de un entorno armonioso que refleje la satisfacción, el empoderamiento y el espíritu de colaboración de cada empleado” (Molinar, 2022, p. 160).

Al respecto, Ferraro y Rojo manifiestan que:

La productividad depende de la acumulación de capital físico, de la eficiencia en la organización de la producción y del capital humano. Por ese motivo, muchas de las políticas orientadas a mejorar la productividad tienden a mejorar el acceso al financiamiento de la inversión, al desarrollo de competencias técnicas (capacitación, asistencia técnica, y en los casos más sofisticados, al acceso a la modernización tecnológica y a la innovación. (2018, p. 28).

En cuanto a lo señalado por los autores, se concluye que, la productividad laboral es la relación que existe entre el trabajo realizado con los bienes producidos, así como los recursos que el trabajador ha utilizado para obtener dicha producción;

asimismo, se concluye que la productividad es una estrategia fundamental que deben tener presente las instituciones, ya que esta herramienta logrará obtener beneficios para la organización, ayudará a aumentar sus ingresos, incrementará su crecimiento y permitirá que la organización sea reconocida.

Finalmente, es importante señalar que, para mejorar la productividad de las organizaciones, se requiere mejorar las condiciones de trabajo, la formación para elevar la calidad del empleo y el respeto de los derechos laborales.

II. 2.2.2. Componentes de la productividad: eficiencia y eficacia

Según Ramírez y otros, manifiestan que:

De manera general, la productividad se mide por el cociente, es decir, los resultados que se logran entre los recursos empleados y que pueden medirse de diferentes formas. Por ejemplo los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas en piezas vendidas o en utilidades, por otro lado, los recursos utilizados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquinas, entre otros, esta medición resulta de valorar de manera adecuada los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados, de esta forma la productividad se desarrolla a través de dos componentes, la eficiencia, los recursos totales utilizados y la cantidad de los recursos desperdiciados y la eficacia, de los resultados obtenidos cuantos cumplen con los objetivos y la calidad. (2022, p.194-195)

Al respecto, es preciso señalar que, la diferencia entre eficacia y eficiencia, radica en que la eficiencia se enfoca en análisis de encontrar los medios, los métodos y los procedimientos a emplear para asegurar la mejor utilización de los recursos que se disponga, por otro lado, el análisis del seguimiento de cumplir las metas con los insumos previstos y actividades asignadas, se basa en la eficacia.

II.2.2.3. Cumplimiento de funciones

“Es determinante el cumplimiento de la mayoría con las funciones asignadas, de manera que se logra ser productivo de manera individual” (Molinar, 2022, p. 167).

Es importante destacar que para lograr mayor productividad laboral los trabajadores deben cumplir con su trabajo en los plazos establecidos por ley, además de cumplir con su trabajo en los tiempos propuestos.

II.2.2.4. Reprocesos

Según Acevedo, precisa que:

En ocasiones la organización tiene que reprocesar productos por que no satisficieron las especificaciones de calidad del cliente, lo que incide en el consumo adicional de recursos materiales, horas-hombre y disminución de la capacidad de producción de la organización. Además de significar un problema que afecta la productividad de la organización (2022, p.200).

Los reprocesos generan consecuencias negativas para la entidad, además de generar una mayor carga laboral a los trabajadores, generan incremento en los costos y tiempos, de igual manera.

Asimismo, para que la entidad logre mayor productividad laboral, se debe tener en cuenta que el trabajador tenga experiencia laboral en el área que labora, que tenga conocimiento de sus funciones, que sus funciones y responsabilidades se encuentren bien definidas, que los trabajadores generen nuevas ideas que aporten a los objetivos de la institución, además que sean proactivos.

II.2.2.5. Disciplina Laboral

La disciplina laboral es un conjunto de actitudes que supone colaboración de forma activa y voluntaria entre la entidad y trabajadores, que tiene por finalidad

el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores. Sin la disciplina es prácticamente imposible que se pueda desarrollar las virtudes de los trabajadores, las cuales conllevan a la realización personal, familiar y laboral.

Para lograr la productividad laboral se requiere que el trabajador asista puntual a sus centros de labores, que el trabajador cumpla los planes de trabajo, además que el trabajador cautele los bienes de la entidad.

II.3 Marco conceptual (terminología)

Beneficio: es el que se da o recibe que implica una acción o resultado favorable a una o más personas.

Capacitación: es el proceso mediante el cual los servidores adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y de esta manera cumplir con el trabajo asignado.

Cumplimiento de funciones: es el acatamiento de los trabajadores respecto a las labores asignadas.

Clima Organizacional: se refiere a las interacciones que se llevan a cabo en el entorno laboral y su consiguiente impacto en el rendimiento y en la satisfacción de los servidores.

Disciplina Laboral: son las acciones tendientes a cumplir las disposiciones de la entidad, por parte de los trabajadores.

Días libres: es el periodo de tiempo disponible para el trabajador para realizar actividades de carácter voluntario.

Desmotivación laboral: es la falta de interés por cumplir las funciones asignadas, los trabajadores que se encuentra en esta situación pierden el compromiso con la entidad en la que laboran.

Desempeño laboral: es la actividad que realiza el servidor con la finalidad de cumplir con los objetivos de la entidad.

Incentivo: es una forma de compensar al trabajador tras alcanzar algo en el ámbito laboral, que le impulsa a mejorar, de manera que puede incrementar su productividad laboral.

Motivación laboral: es la capacidad que tienen las entidades para poder estimular al servidor para generar mejoría en la realización de sus funciones.

Motivación intrínseca: es la que nace del interior de cada uno, se refiere al comportamiento impulsado por recompensas internas.

Motivación extrínseca: es el conjunto de acciones que se realizan para conseguir una recompensa externa.

Productividad laboral: es la relación que existe entre el trabajo realizado y los bienes producidos, es decir es la forma de expresar el rendimiento.

Remuneración: es un elemento esencial del contrato de trabajo, es decir es el ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados.

Reconocimientos laborales: se basan en modos no monetarios, tiene que ver con el uso de las habilidades y calificaciones de los empleados para mejorar el desempeño y la productividad.

Reconocimiento: es el hecho de distinguir a una persona entre las demás como consecuencia de sus acciones realizadas o cualidades que posea.

Reprocesos: son los que generan incremento en los tiempos, costos, y por ende, genera mayor carga laboral a los servidores, debido a la corrección de defectos en el producto.

Seguridad en el trabajo: se refiere a la prevención de riesgos en el trabajo, que mejora el bienestar y satisfacción de los servidores.

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

La motivación laboral y la productividad se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

III.1.2. Hipótesis específicas

La motivación laboral y el cumplimiento de funciones se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

La motivación laboral y los reprocesos se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

La motivación laboral y disciplina laboral se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

III.2. Operacionalización de variables

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el cumplimiento de funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento de funciones en la</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La motivación laboral y la productividad se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.</p> <p>La motivación laboral y el cumplimiento de funciones se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.</p>	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE RESPUESTA
			Económica	Remuneración	1-3	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
				Incentivos	4-5	
				Beneficios	6-7	
			No económica	Reconocimiento	8-11	
Capacitación	12-14					
Días libres	15-17					
Clima Organizacional	18-20					

<p>¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y los reprocesos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la disciplina laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?</p>	<p>Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y los reprocesos de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.</p>	<p>La motivación laboral y los reprocesos se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.</p> <p>La motivación laboral y la disciplina laboral se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.</p>		Seguridad en el trabajo	21-26		
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD						
	DIMENSIONES		INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE RESPUESTA		
	Cumplimiento de funciones		Cumple con el trabajo de acuerdo a las metas trazadas.	27-29	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5		
			Cumple el trabajo en los tiempos propuestos.	30-31			
Reprocesos	Conocimiento de sus funciones	32-34					
	Capacitación en sus funciones	35					

			Disciplina Laboral	Puntualidad.	36-37	
				Cumplimiento de los planes de trabajo.	38-40	
				Cuidado de los bienes de la entidad.	41-43	

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación ha sido elegido de acuerdo con los objetivos trazados, de los recursos con los que se cuenta y la problemática que se desea abordar.

Se realizó una investigación básica-descriptiva, con enfoque cuantitativo, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario para la recolección de datos; “la investigación es básica cuando la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta” (Alvarez, 2020, p.3).

IV.2. Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional, ya que tuvo como propósito medir el grado de relación que existe entre las variables motivación laboral y productividad. “En el nivel correlacional se conoce la relación o grado de asociación entre variables, asimismo se establece algún grado de predicción”. (Alvarez, 2020, p.3)

IV.3. Diseño de investigación

Se aplicó un diseño no experimental de corte transversal, ya que, describe y analiza variables en un momento dado, de nivel descriptivo correlacional, pues busca determinar la relación que existe entre motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo.

En el diseño no experimental no existe manipulación de las variables por parte del investigador. Se dividen principalmente en, diseño transversal, este mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades. Pueden ser: a. Exploratorios b. Descriptivos c. Correlacionales d. Explicativos. (Alvarez, 2020, p.4)

IV.4. Método de investigación

“La metodología de la investigación, es el conjunto de supuestos que subyacen en las explicaciones e interpretaciones sobre los métodos de investigación que configuran las diferentes metodologías” (Sánchez y otros, 2018, p. 91).

En la investigación, el método utilizado es el analítico- inductivo, ya que, se trata de un procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos; asimismo, es inductivo ya que a partir de los resultados obtenidos permitirá comparar con la teoría.

“El método analítico, es el procedimiento que consiste en aislar, diferenciar y distinguir los elementos de un fenómeno para poder revisarlos ordenadamente, cada uno por separado” (Sánchez y otros, 2018, p. 89).

El método inductivo, es el método de conocimiento que va de una proposición particular y deriva en una proposición general, es decir, va de lo particular a lo general, de los hechos a la teoría. Es un proceso por medio del cual, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados. (Sánchez y otros, 2018, p. 91)

IV.5. Población

La población en estudio consta de 65 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, año 2022.

Es el conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes. Es el total de un conjunto de elementos o casos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio; y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados, por lo cual quedarán involucrados en la hipótesis de investigación. Cuando se trata de individuos humanos es más adecuado denominar población; en cambio, cuando no son personas, es preferible denominarlo universo de estudio. (Sánchez y otros, 2018, p. 102)

IV.6. Muestra

“Es el conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (Sánchez y otros, 2018, p.93).

“Muestreo probabilístico. Tipo de muestreo en el que se emplea el cálculo de probabilidades en comparación al no probabilístico. Puede ser aleatorio, estratificado, en racimos y sistemático” (Sánchez y otros, 2018, p.94).

La investigación se inició con un estudio censal; es decir, la muestra fue toda la población; sin embargo, no se contó con la participación del 100% de las unidades de análisis, quedando la muestra en 55 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

Es el conjunto de medios e instrumentos a través de los cuales se efectúa el método. Conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve la ciencia. Se expresa como conjunto de reglas y operaciones para el manejo de los instrumentos que auxilian al individuo en la aplicación de los métodos. (Sánchez y otros, 2018, p.120)

La técnica que se empleó en la investigación es una encuesta, que permitió la recolección de la información sobre la motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, año 2022.

IV.7.2. Instrumento

“Es la herramienta que forma parte de una técnica de recolección de datos. Puede darse como una guía, un manual, un aparato, una prueba, un cuestionario o un test”. (Sánchez y otros, 2018, p.78)

Se aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, formulado bajo la escala de valoración de Likert donde Nunca es igual a 1, Casi Nunca = 2, A Veces = 3, Casi Siempre = 4, Siempre = 5, el cuestionario consta de 43 preguntas, y 5 alternativas de respuesta.

IV.8. Presentación de resultados

Se presentan los resultados a través de tablas de frecuencia, que se obtuvieron en el desarrollo del trabajo de campo, para esto se utilizó el cuestionario que consta de 43 preguntas para evaluar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, en el año 2022.

V. RESULTADOS

Resultados descriptivos:

Tabla 1

Pregunta 1. Variable 1: La entidad distingue escalas salariales por carga laboral

Escala	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Acumulado
Nunca	27	27	49.1%
Casi nunca	5	32	9.1%
A veces	1	33	1.8%
Casi siempre	6	39	10.9%
Siempre	16	55	29.1%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la **Tabla 1**, respecto a la pregunta formulada, un 1.8% de encuestados responde A veces, un 9.1% responde Casi nunca, un 10.9% responde Casi siempre, un 29.1% responde siempre y un 49.1% responde nunca.

Tabla 2

Pregunta 2. Variable 1: La entidad otorga bonos por productividad

Escala	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Acumulado
Nunca	47	47	85.5%
Casi nunca	3	50	5.5%
A veces	1	51	1.8%
Casi siempre	2	53	3.6%
Siempre	2	55	3.6%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se observa en la Tabla 2, en cuanto a la pregunta referida, un 1.8% responde A veces, un 3.6 % responde Casi Siempre, un 3.6 % responde siempre, un 5.5% responde Casi nunca y un 85.5 % responde nunca.

Tabla 3

Pregunta 3. Variable 1: Se reconoce a los trabajadores con diploma por mayor productividad

Escala	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Acumulado
Nunca	50	50	90.9%
Casi nunca	3	53	5.5%
A veces	1	54	1.8%
Casi siempre	1	55	1.8%
Siempre	0	55	0%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se observa en la Tabla 3, en cuanto a la pregunta formulada, un 0% responde siempre, un 1.8 % responde casi siempre, un 1.8% responde a veces, un 5.5% responde casi nunca, un 90.9% responde nunca.

Tabla 4

Pregunta 4. Variable 1: La entidad celebra éxitos individuales y colectivos

Escala	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Acumulado
Nunca	11	11	20%
Casi nunca	7	18	12.7%
A veces	25	43	45.5%
Casi siempre	6	49	10.9%
Siempre	6	55	10.9%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la Tabla 4, en cuanto a la pregunta formulada, un 10.9% responde siempre, un 10.9% responde casi siempre, un 45.5% responde a veces, un 12.7 % responde casi nunca y un 20% responde nunca.

Tabla 5

Pregunta 5. Variable 1: Ha recibido capacitación sobre las funciones de su área de trabajo

Escala	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Acumulado
Nunca	11	11	20%
Casi nunca	5	16	9.1%
A veces	20	36	36.4%
Casi siempre	6	42	10.9%
Siempre	13	55	23.6%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se observa en la Tabla 5, respecto a la pregunta formulada, un 23.6% de los encuestados responde siempre, un 10.9% responde casi siempre, un 36.4 % responde a veces, un 9.1% responde casi nunca y un 20 % responde nunca.

Tabla 6

Pregunta 6. Variable 1: Se les otorga días libres por cumplir con las metas trazadas antes de lo programado

Escala	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Acumulado
Nunca	42	42	76.4%
Casi nunca	6	48	10.9%
A veces	7	55	12.7%
Casi siempre	0	55	0%
Siempre	0	55	0%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la Tabla 6, respecto a la pregunta formulada, un 0% responde siempre, un 0% responde casi siempre, un 12.7% responde a veces, un 10.9% responde casi nunca, un 76.4 % responde nunca.

Tabla 7

Pregunta 7. Variable 1: Existe buena percepción compartida por los miembros de la entidad respecto al trabajo.

Escala	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Acumulado
Nunca	6	6	10.9%
Casi nunca	4	10	7.3%
A veces	17	27	30.9%
Casi siempre	12	39	21.8%
Siempre	16	55	29.1%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la Tabla 7, respecto a la pregunta formulada, un 29.1% responde siempre, un 21.8 % responde casi siempre, un 30.9% responde a veces, un 7.3% responde casi nunca, un 10.9 % responde nunca.

Tabla 8

Pregunta 8. Variable 1: La entidad cuenta con un plan sobre prevención de accidentes

Escala	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Acumulado
Nunca	12	12	21.8%
Casi nunca	7	19	12.7%
A veces	10	29	18.2%
Casi siempre	9	38	16.4%
Siempre	17	55	30.9%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se observa en la

Tabla 8, respecto a la pregunta formulada, un 30.9% responde siempre, un 16.4% responde casi siempre, un 18.2 % responde a veces, un 12.7 % responde casi nunca y un 21.8 % responde nunca.

Tabla 9

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	2	2	3.6%
Casi siempre	3	5	5.5%
Siempre	50	55	90.9%
	55		100%

Pregunta 9. Variable 1: Los trabajadores cuentan con seguro social de salud

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la Tabla 9, un 90.9 % de los trabajadores responden siempre, un 5.5 % responden casi siempre, un 3.6 % responden a veces, un 0% responde casi nunca y un 0% responde nunca.

Tabla 10

Pregunta 10. Variable 2. Cumple con el trabajo en menos tiempo del propuesto

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado
Nunca	5	5	9.1%
Casi nunca	4	9	7.3%
A veces	18	27	32.7%
Casi siempre	13	40	23.6%
Siempre	15	55	27.3%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la

Tabla 10, el 27.3% de los trabajadores responden siempre, el 23.6 % responde casi siempre, el 32.7 % responde a veces, el 7.3 % responde casi nunca, el 9.1 % responde nunca.

Tabla 11

Pregunta 11. Variable 2: Los trabajadores generan nuevas ideas que aportan al objetivo de la institución

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado
Nunca	1	1	1.8%
Casi nunca	1	2	1.8%
A veces	12	14	21.8%
Casi siempre	21	35	38.2%
Siempre	20	55	36.4%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se observa en la

Tabla 11, respecto a la pregunta formulada, el 36.4 % responde siempre, el 38.2 % responde casi siempre, el 21.8 % responde a veces, el 1.8% responde casi nunca, el 1.8 % responde nunca.

Tabla 12

Pregunta 12. Variable 2: Se evalúa constantemente su desempeño para saber qué está

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado	
Nunca	5	5	9.1%	<i>haciendo</i>
Casi nunca	5	10	9.1%	<i>bien y en</i>
A veces	17	27	30.9%	<i>que está</i>
Casi siempre	16	43	29.1%	<i>fallando</i>
Siempre	12	55	21.8%	
	55		100%	

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado
Nunca	1	1	1.8%
Casi nunca	1	2	1.8%
A veces	12	14	21.8%
Casi siempre	21	35	38.2%
Siempre	20	55	36.4%
	55		100%

Tabla 12, el 21.8 % responde siempre, el 29.1 % responde casi siempre, el 30.9 % responde a veces, el 9.1 % responde casi nunca, el 9.1 % responde nunca.

Tabla 13

Pregunta 13. Variable 2: El trabajador cuenta con capacitación requerida para el desempeño de sus funciones

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	5	5	9.1%
Casi siempre	28	33	50.9%
Siempre	22	55	40%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la nunca, el 9.1 % responde nunca.

Tabla 13, el 30.9% de los trabajadores responde siempre, el 29.1 % responde casi siempre, el 25 .5 % responde a veces, el 9.1 % responde casi nunca, el 5.4 % responde nunca.

Tabla 14

Pregunta 14. Variable 2: Todos los trabajadores asisten a las reuniones programadas

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado
Nunca	3	3	5.4%
Casi nunca	5	8	9.1%
A veces	14	22	25.5%
Casi siempre	16	38	29.1%
Siempre	17	55	30.9%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se observa en la Tabla 14, el 40% responde siempre, el 50.9 % responde casi siempre, el 9.1 % responde a veces, el 0% responde casi nunca y nunca.

Tabla 15

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado	Pregunta
Nunca	11	11	20%	15. Variable
Casi nunca	9	20	16.3%	2: El
A veces	11	31	20 %	trabajador
Casi siempre	10	41	18.2%	cumple con
Siempre	14	55	25.5%	sus
	55		100%	

funciones en los plazos establecidos

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	1	1	1.8%
A veces	2	3	3.7%
Casi siempre	23	26	41.8%
Siempre	29	55	52.7%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, el 52.7 % responde siempre, el 41.8 % responde casi siempre, el 3.7 % responde a veces, el 1.8 % responde casi nunca, el 0% responde nunca.

Tabla 16

Pregunta 16. Variable 2: En caso de daño de algún instrumento de trabajo el trabajador lo repone o devuelve

Escala	Fr. Absoluta	Fr. relativa	Acumulado
Nunca	11	11	20%
Casi nunca	9	20	16.3%
A veces	11	31	20 %
Casi siempre	10	41	18.2%
Siempre	14	55	25.5%
	55		100%

INTERPRETACIÓN: En la

Tabla 16, se aprecia que el 25.5 % de los trabajadores responden siempre, el 18.2 % responden casi siempre, el 20 % responde a veces, el 16.3 % responde casi nunca, el 20 % responde nunca.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

H0: La motivación laboral no se relaciona significativamente con la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

H1: La motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

Tabla 17

Prueba de normalidad de las variables motivación laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Local San Pablo, en el año 2022.

	Kolmogorov – Smirnov ^a			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación Laboral	.120	55	.047	.962	55	.083
Productividad	.104	55	.200 *	.946	55	.015

*Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 17 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, en la cual se observa que la significancia para la variable motivación laboral es ,047 < 0.05, por lo que esta variable no corresponde a una distribución normal; y en cuanto a la significancia para la variable productividad es ,200 > 0.05, por lo que esta variable corresponde a una distribución normal; por lo tanto, al no corresponder por lo menos una variable a una distribución normal se utilizará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Si p value < 0.05, se rechaza H0

Si p value > 0.05, se acepta H0

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis de estadística

Para dar respuesta a los objetivos específicos y al objetivo general se usará la prueba no paramétrica de Spearman, debido a que las variables son cualitativas y se miden en escala ordinal.

Rho es el coeficiente de correlación, este va de -1 a 1, mientras los valores estén próximos a 1 hay una relación directa entre las variables. Se muestra una tabla con los valores respectivos para tomar una decisión.

Tabla 18

Valores Ro de Spearman

De 0 a 0.2	Muy baja o muy débil
De 0.2 a 0.4	Baja o débil
De 0.4 a 0.6	Moderada
De 0.6 a 0.8	Alta o fuerte
De 0.8 a 1	Muy alta o muy fuerte

Nota: Esta tabla muestra que los valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal.

Hipótesis general

H0: La motivación laboral no se relaciona significativamente con la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

H1: La motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

Al hacer la prueba de hipótesis, el paquete estadístico Jamovi da como resultado:

Tabla 19

Correlación de hipótesis general

	Motivación Laboral		Productividad
Motivación Laboral	Rho de Spearman	-	
	gl	-	
	Valor p	-	
Productividad	Rho de Spearman	0.394	-
	gl	53	-
	Valor p	0.003	-

Análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman; Rho = 0.394 indica una correlación baja y significativa para las variables motivación laboral y productividad Tabla 18.

Hipótesis específica 1:

H0: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el cumplimiento de funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

H1: La motivación laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

Al hacer la prueba de hipótesis, el paquete estadístico Jamovi da como resultado la siguiente información:

Tabla 20

Correlación de la hipótesis específica 1

	Motivación Laboral		Cumplimiento de Funciones
Motivación Laboral	Rho de Spearman	-	
	gl	-	
	Valor p	-	
Cumplimiento de funciones	Rho de Spearman	0.413	-
	gl	53	-
	Valor p	0.002	-

El análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman; $Rho = 0.413$ indica una correlación moderada y significativa para la dimensión cumplimiento de funciones y motivación laboral Tabla 18.

Hipótesis específica 2:

H0: La motivación laboral no se relaciona significativamente con los reprocesos de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

H1: La motivación laboral se relaciona significativamente con los reprocesos de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

Al realizar la prueba de hipótesis, el paquete estadístico Jamovi da como resultado:

Tabla 21

Correlación de la hipótesis específica 2

	Motivación Laboral		Reprocesos
Motivación Laboral	Rho de Spearman	-	
	gl	-	
	Valor p	-	
Reprocesos	Rho de Spearman	0.434	-
	gl	53	-
	Valor p	< .001	-

Análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman; Rho = 0.434 indica una correlación moderada y significativa para la motivación laboral y dimensión reprocesos Tabla 18.

Hipótesis específica: 3

H0: La motivación laboral no se relaciona significativamente con la disciplina laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

H1: La motivación laboral se relaciona significativamente con la disciplina laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.

Al realizar la prueba de hipótesis, el paquete estadístico Jamovi da como resultado:

Tabla 22

Correlación de la hipótesis específica 3

	Motivación Laboral		Disciplina Laboral
Motivación Laboral	Rho de Pearson	-	
	gl	-	
	Valor p	-	
	Rho de Spearman	-	
	gl	-	
	Valor p	-	
Disciplina Laboral	R de Pearson	0.292	-
	gl	53	-
	valor p	0.031	-
	Rho de Spearman	0.314	-
	gl	53	-
	valor p	0.019	-

El análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman; Rho = 0.314 indica una correlación baja y significativa para la motivación laboral y dimensión disciplina laboral

Tabla 18.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

Tras describir y analizar los resultados que se han obtenido en la presente investigación, con respecto a la hipótesis general: la motivación laboral y la productividad se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022. Los resultados obtenidos revelaron un nivel de correlación baja; esta relación entre las variables de estudio, coinciden con los resultados plasmados de Abanto (2021), ya que se concluye que hay una relación entre la variable motivación y la variable productividad; asimismo, el resultado tiene similitud con el estudio realizado por Argüello (2021), que encontró como resultado que los empleados contentos y motivados, trae como consecuencia una mayor productividad, lo cual a su vez significa mejores resultados para la entidad; por consiguiente, se debe mantener al personal motivado, otorgándoles incentivos, beneficios, capacitándoles, además, reconocer la labor que desempeñan para que sean más productivos en la entidad.

Asimismo, en cuanto a la primera hipótesis específica; la motivación laboral y el cumplimiento de funciones se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca; se encontró un nivel de correlación moderada y significativa para la dimensión cumplimiento de funciones y motivación laboral; contrastando con lo manifestado por el autor (Molinar, 2022, p. 167), se puede señalar que, es determinante el cumplimiento de las funciones asignadas, de manera que se logra ser productivo de manera individual, por consiguiente, para lograr mayor productividad laboral los servidores deben cumplir con su trabajo en los plazos establecidos por su superior inmediato, además de cumplir con su trabajo en los tiempos propuestos.

Además, respecto a la segunda hipótesis específica, la motivación laboral y los reprocesos se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión

Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, se encontró un nivel de correlación moderada y significativa para la motivación laboral y dimensión reprocesos; asimismo, es importante señalar que, dicho resultado coincide con los estudios realizados por Acevedo Gamboa (2022), toda vez que, los reprocesos inciden en el consumo adicional de recursos materiales y disminución de la capacidad de producción de la organización. Además, de significar un problema que afecta la productividad de la organización, causando consecuencias negativas para la entidad, además de generar una mayor carga laboral a los trabajadores, generan incremento en los costos y tiempos; asimismo, para que la entidad logre mayor productividad laboral, se debe tener en cuenta que el trabajador tenga experiencia laboral en el área que labora, que tenga conocimiento de sus funciones, además que los trabajadores generen nuevas ideas que aporten al objetivo de la institución, que tomen decisiones de forma acertada, y que cuenten con iniciativa y proactividad.

Del mismo modo, respecto a la tercera hipótesis específica, la motivación laboral y la disciplina laboral se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, se encontró un nivel de correlación baja y significativa para la motivación laboral y dimensión disciplina laboral; al respecto, es importante señalar que, la disciplina laboral es el conjunto de actitudes que supone colaboración de forma activa y voluntaria entre la entidad y trabajadores, que tiene por finalidad el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores; sin la disciplina laboral es prácticamente imposible que se pueda desarrollar las virtudes de los trabajadores, las cuales conllevan a la realización personal, familiar y laboral; asimismo, para lograr la productividad laboral se requiere que el trabajador asista puntual a sus centros de labores, que el trabajador cumpla los planes de trabajo, además que el trabajador tenga cuidado con los bienes de la entidad.

VI.2. Conclusiones

Primera.- Según los resultados encontrados, se concluye que, existe relación entre la motivación laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, ya que existe una correlación significativa y baja entre ambas variables, teniendo como resultado $Rho = 0.394$ mediante el coeficiente de Spearman, se recomienda que la entidad contraste los resultados del estudio con los registros de la institución, para mejorar su productividad.

Segunda.- Asimismo, se pudo determinar que la motivación laboral y el cumplimiento de funciones se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, ya que existe una correlación significativa y moderada entre ambas variables, teniendo como resultado $Rho = 0.413$ mediante el coeficiente de Spearman.

Tercera.- Del mismo modo, se determinó que la motivación laboral y los reprocesos se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, ya que existe una correlación significativa y moderada entre ambas variables, teniendo como resultado $Rho = 0.434$ mediante el coeficiente de Spearman.

Cuarta.- Además, se determinó que la motivación laboral y la disciplina laboral se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, ya que existe una correlación significativa y baja entre ambas variables, teniendo como resultado $Rho = 0.292$ mediante el coeficiente de Spearman.

VI.3. Recomendaciones

Para la primera conclusión.- Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, analizar la posibilidad de reforzar el tema remunerativo, incentivos, beneficios, reconocimiento, capacitación, días libres, clima organizacional, seguridad en el trabajo del personal de dicha entidad, a fin de evaluar el incremento de motivación laboral de los trabajadores que se reflejen en una mayor producción.

Para la segunda conclusión.- Se sugiere al área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, mayor monitoreo y supervisión a sus trabajadores para que todos cumplan con sus funciones de acuerdo a las metas trazadas de la entidad y de acuerdo al tiempo propuesto.

Para la tercera conclusión.- Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, tomar especial importancia en capacitar a sus trabajadores sobre el desempeño de sus funciones, para evitar reprocesos y mejorar la productividad laboral.

Para la cuarta conclusión.- Se sugiere al área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, mayor monitoreo a sus trabajadores para el cumplimiento de los planes de trabajo, así como mayor supervisión a los trabajadores para el cuidado de los bienes de la entidad.

Referencias

Abanto D. y Vásquez D. (2021). *Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.*

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Acevedo Gamboa, D. (2022). *Cómo MENTIR con KPIs. Venezuela.*

[https://books.google.com.pe/books?id=g8aUEAAAQBAJ&pg=PA2&lpg=PA2&dq=Acevedo+Gamboa,+D.+\(2022\).+C%C3%B3mo+MENTIR+con+KPIs.+Venezuela.&source=bl&ots=bWkSsWK74D&sig=ACfU3U1ZG5C1GI41o6UeLQnJx5To44z7IQ&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiVs4iUvPOCAxXOqJUCHYI4DcQQ6AF6BAgbEAM#v=onepage&q=Acevedo%20Gamboa%2C%20D.%20\(2022\).%20C%C3%B3mo%20MENTIR%20con%20KPIs.%20Venezuela.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=g8aUEAAAQBAJ&pg=PA2&lpg=PA2&dq=Acevedo+Gamboa,+D.+(2022).+C%C3%B3mo+MENTIR+con+KPIs.+Venezuela.&source=bl&ots=bWkSsWK74D&sig=ACfU3U1ZG5C1GI41o6UeLQnJx5To44z7IQ&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiVs4iUvPOCAxXOqJUCHYI4DcQQ6AF6BAgbEAM#v=onepage&q=Acevedo%20Gamboa%2C%20D.%20(2022).%20C%C3%B3mo%20MENTIR%20con%20KPIs.%20Venezuela.&f=false)

Alvarez , A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones, 4.*

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Arce L. y Jayo A. (2022), “Motivación y productividad laboral en la empresa Faseel SAC, distrito de Breña, año 2022”.

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7044/L.Arce_A.Jayo_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Argüello M. (2021). *La Motivación Laboral: su impacto en la Productividad*.

https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/70171/3033/303370171.pdf

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 386.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385

Cashu, A (2022) "Motivación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de las agencias de San Borja del banco Interbank 2022".

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/3068/TL-Cashu%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J. y Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 577.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221836202022000100576&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Equipo Editorial Indeed (2023) *Disciplina en el trabajo: importancia y cómo adquirirla*, 2.

<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/disciplina-trabajo-como-obtenerla>

Ferraro, C. y Rojo, S. (2018). *Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización*. Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_654249.pdf

Fundación del Empresariado Chihuahuense, A. (2021). Nuestro Compromiso con Los ODS
Objetivos del Desarrollo Sostenible, 6.

https://fechac.org.mx/app-fechac/files/img/documents/012821-160142_rf-1-03compromisodefchacconlosodsrev1.pdf?gclid=Cj0KCQiA67CrBhC1ARIsACKAa8Sn-8Vz2USRukBIMpLxDENw3TVDAGOctOt0UYqgoDeS4xPimk1Jrv8aAsbVEALw_wcB

Grande J. (2019) Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder, 1.

<https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>

Lanza, M. (2020). MOTIVACIÓN LABORAL, 3.

<https://es.linkedin.com/pulse/motivaci%C3%B3n-laboral-marjory-lanza>

Macías, E. y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 560.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>

Maino A., Auxiliadora M., Larco, E., Carhuancho, I., Nájera, S., y Manosalvas, C. (2021).

Memorias de la VI Conferencia Internacional de Investigación, 347).

<https://es.scribd.com/document/588956664/Memorias-de-la-VI-Conferencia-Internacional-de-Investigacion-Multidisciplinaria-CIIM-2021>

Merchán, A. y Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral.

Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional, 83-84.

[file:///C:/Users/HP/Downloads/DialnetTeoriasDeMotivacionYSuRelacionEnElAmbi
toLaboral-8625447%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/DialnetTeoriasDeMotivacionYSuRelacionEnElAmbi%20toLaboral-8625447%20(2).pdf)

Molinar, R. (2022). La motivación laboral y su influencia en la productividad de los

trabajadores. *Global Negotium*, 170. [file:///C:/Users/HP/Downloads/287-
Article%20Text-1913-1-10-20220919.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/287-Article%20Text-1913-1-10-20220919.pdf)

Mora Vergara, G. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial, en la Universidad Miguel de Cervantes, Chile.*

[https://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-
convertido11-.pdf](https://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf)

Morales, M. y Blanco, K. (2020). La motivación como estrategia facilitadora para el aumento de la productividad. *gerencia libre*, 199.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9518

Nivela Icaza J. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, Perú.*

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10409>

Palacios Lara, S. (2021). *La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa novartis de la ciudad de Guayaquil.*

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16345/1/T-UCSG-POS-MAE-344.pdf>

Pedrosa, S. (2020) Remuneración, 1.

<https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>

Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M. y Pisco-Suarez, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2.

<file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralComoHerramientaEficazParaElMejorD-8383369.pdf>

Piscoya Ordoñez P., Urpeque Marchena A. (2021). *La Motivación Laboral y su Influencia en la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.*

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9943/Piscoya%20Ordo%c3%b1ez%20Piero%20%26%20Urpeque%20Marchena%20Arnold.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Ramirez Villanueva, Y. (2021). *La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia.*

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Salinas Suarez J., Guisao Sarrazola B., Puerta Arroyave J., (2020). *La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín, Colombia.*

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12935/1/T.A_%20SalinasSuarezJenifer_2020.pdf

Segura, X., Elizondo, D., Rodriguez, A., Moreno R y Montalvo , J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como. *Espacios*, 54.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Torres D., Arce L. y Ibargüen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio.

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563>

Yáñez, D. (2018). La motivacion como fuente de productividad. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 2.

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/motivacion-productividad.html>

Apéndice

Anexo 1. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE POSGRADO				
AUTOR:	Yomira Thalía Verástegui Gálvez			
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial			
SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Responsabilidad social empresarial (RSE). Sistemas integrados de gestión.			
TÍTULO*:	Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022			
PREGUNTA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / CATEGORÍA	METODOLOGÍA
1. Pregunta general:	1. Objetivo general:	1. Hipótesis general:	Variable / Categoría 1:	1. Tipo de investigación:
¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.	La motivación laboral y la productividad se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.	X: Motivación laboral	Básica-Descriptiva.
2. Preguntas específicas (opcional):	2. Objetivos específicos (opcional):	2. Hipótesis específicas (opcional):	Variable / Categoría 2:	2. Nivel de investigación:
P1: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el cumplimiento de funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?	O1: Determinar la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento de funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.	H1: La motivación laboral y el cumplimiento de funciones se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.	Y: Productividad	Correlacional.
P2: ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y los reprocesos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?	O2: Determinar la relación entre la motivación laboral y los reprocesos de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.	H2: La motivación laboral y los reprocesos se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.		3. Diseño de la investigación: No experimental de corte transeccional, de nivel descriptivo correlacional.
P3: ¿Cómo se relacionan la motivación laboral y la disciplina laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca?	O3: Determinar la relación entre la motivación laboral y la disciplina laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.	H3: La motivación laboral y la disciplina laboral se relacionan significativamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca.		4. Método: analítico- inductivo
				5. Población: 65 trabajadores administrativos de la UGEL San Pablo, región Cajamarca.

Anexo 2. Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Estimados trabajadores el presente tiene el propósito de recopilar información sobre la Motivación laboral que usted recibe en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo. Para lo cual, le agradezco seleccionar la opción y marcar con una “X” en el recuadro correspondiente la respuesta elegida. La información solicitada será utilizada solo y exclusivamente en el proyecto de investigación Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022, el cual está siendo realizado con fines académicos. Dicho cuestionario tiene carácter de anónimo y su participación es voluntaria, para ello debe utilizar la siguiente escala de Likert:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A Veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

MOTIVACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN: ECONÓMICA		ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
Indicador: Remuneración						
1	La entidad distingue escalas salariales por carga laboral.	1	2	3	4	5
2	La entidad cuenta con escalas salariales por perfil profesional del trabajador.	1	2	3	4	5
3	La entidad cuenta con escalas salariales por jerarquía según organigrama.	1	2	3	4	5
Indicador: Incentivos						
4	La entidad otorga bonos por productividad.	1	2	3	4	5
5	La entidad otorga bono por puntualidad.	1	2	3	4	5
Indicador: Beneficios						
6	La entidad proporciona uniformes a sus trabajadores	1	2	3	4	5
7	La entidad proporciona movilidad a sus trabajadores para llegar a su centro de labores	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: NO ECONÓMICA		1	2	3	4	5
Indicador: Reconocimiento						
8	Se reconoce a los trabajadores con diploma por puntualidad.	1	2	3	4	5
9	Se reconoce con diploma por ser el mejor trabajador del mes/año.	1	2	3	4	5
10	Se reconoce a los trabajadores con diploma por mayor productividad.	1	2	3	4	5

11	La entidad celebra éxitos individuales y colectivos.	1	2	3	4	5
Indicador: Capacitación						
12	Ha recibido capacitación sobre las funciones de su área de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Ha recibido capacitación sobre desarrollo personal.	1	2	3	4	5
14	Ha recibido capacitación sobre desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
Indicador: Días libres						
15	Se les otorga días libres por cumplir con las metas trazadas antes de lo programado.	1	2	3	4	5
16	Se le concede días libres al trabajador por ser reconocido como trabajador del mes/año.	1	2	3	4	5
17	Se les concede días libres a los trabajadores, luego de haber realizado una gestión y lograr obtener un beneficio para la entidad.	1	2	3	4	5
Indicador: Clima Organizacional						
18	Existe buena percepción compartida por los miembros de la entidad respecto al trabajo.	1	2	3	4	5
19	Existen buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Existe buena percepción compartida por los miembros de la entidad respecto al ambiente físico en que este se da.	1	2	3	4	5
Indicador: Seguridad en el trabajo						
21	La entidad cuenta con un plan sobre prevención de accidentes.	1	2	3	4	5
22	La entidad cuenta con un plan sobre prevención de robos.	1	2	3	4	5
23	Los trabajadores cuentan con seguro social de salud.	1	2	3	4	5
24	Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos.	1	2	3	4	5
25	En casos de emergencia, los trabajadores conocen las salidas y zonas seguras.	1	2	3	4	5
26	Los trabajadores reciben tratamiento y/o chequeos médicos, por lo menos una vez al año.	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD						
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES		1	2	3	4	5
Indicador: Cumplimiento con el trabajo de acuerdo a las metas trazadas.						
27	Cumple con el trabajo de acuerdo al plan de trabajo de manera eficiente y eficaz.	1	2	3	4	5
28	Es proactivo e innovador en el cumplimiento de sus funciones.	1	2	3	4	5

29	Los equipos tecnológicos que le brinda la entidad (computadoras, impresoras, etc.), así como el servicio de internet son los más adecuados para el cumplimiento del trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Cumple el trabajo en los tiempos propuestos.						
30	Cumple con el trabajo en el tiempo acordado en el área.	1	2	3	4	5
31	Cumple con el trabajo en menos tiempo del propuesto.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: REPROCESOS		1	2	3	4	5
Indicador: Conocimiento de sus funciones						
32	El trabajador tiene experiencia laboral en el área que labora.	1	2	3	4	5
33	Los trabajadores generan nuevas ideas que aportan al objetivo de la institución.	1	2	3	4	5
34	Se evalúa constantemente su desempeño para saber qué está haciendo bien y en que está fallando.	1	2	3	4	5
Indicador: Capacitación en sus funciones						
35	El trabajador cuenta con capacitación requerida para el desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL		1	2	3	4	5
Indicador: Puntualidad						
36	Los trabajadores cumplen con el horario establecido por la entidad.	1	2	3	4	5
37	Todos los trabajadores asisten a las reuniones programadas.	1	2	3	4	5
Indicador: Cumplimiento de los planes de trabajo.						
38	El trabajador cumple con sus funciones en los plazos establecidos.	1	2	3	4	5
39	En la entidad le permiten al trabajador comunicar sus opiniones, aportes para la mejora del trabajo.	1	2	3	4	5
40	El área donde usted trabaja reporta los resultados obtenidos.	1	2	3	4	5
Indicador: Cautela de los bienes de la entidad.						
41	Los trabajadores cuidan sus instrumentos de trabajo.	1	2	3	4	5
42	En caso de daño de algún instrumento de trabajo el trabajador lo repone o devuelve.	1	2	3	4	5
43	Se emplea el uso de los materiales y/o equipos de manera correcta.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Validación de instrumento

Cajamarca, 10 de febrero de 2023

Señor : Mag. Gaetano Cesar Guevara Bergna

Presente.-

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

Por tal motivo, recurro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

1. Matriz de consistencia y operacionalización de variables
2. Ficha de opinión de expertos
3. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Bach. Yomira Thalía Verástegui
Gálvez

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: GAETANO CESAR GUEVARA BERGNA

1.2 Grado académico: Magister

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x

1.3 Áreas de experiencia profesional

1.4 Cargo e Institución donde labora:

1.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario

1.6 Autor del Instrumento: Yomira Thalía Verástegui Gálvez

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Esta muy bien desarrollada.**

.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Cajamarca, 10 de Febrero de 2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		Si responde
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		Si Responde a los objetivos.
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		Son adecuadas
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		Efectivamente Operacionaliza las variables
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		Muy bien desarrollado
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		De Acuerdo a La Población y Muestra, Conforme
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		AMPLIAMENTE
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

GAETANO CESAR GUEVARA
BERGNA (FIRMADO)

Nombre y Firma
Fecha: 15/02/2023

Anexo 4. Validación de instrumento

Cajamarca, 15 de febrero de 2023

Mg: Edelmira Rosalia Verástegui Vigo

Presente.-

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

Por tal motivo, recorro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

4. Matriz de consistencia y operacionalización de variables
5. Ficha de opinión de expertos
6. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,



Bach. Yomira Thalía Verástegui
Gálvez

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto: Edelmira Rosalia Verástegui Vigo
- 4.2 Grado académico: Magister
- 4.3 Áreas de experiencia profesional: Sector Público
- 4.4 Cargo e Institución donde labora:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x

4.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario

4.6 Autor del Instrumento: Yomira Thalía Verástegui Gálvez

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Cajamarca, 15 de Febrero de 2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		Sí responde
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		Sí responde
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		Son adecuadas
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x	

Aportes y/o sugerencias:

.....



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

 Mg. E. Rosalva Verástegui Vigo
JEFE DE LA OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA
DEL SAN PABLO

Nombre y Firma
Fecha: 17/02/2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Nombre: Edelmira Rosalia Verástegui Vigo
Especialidad: Magister en Gestión Pública
Fecha: 17 de febrero de 2023

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
.....

2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Rosalia Verástegui Vigo
.....
Mg. E. Rosalia Verástegui Vigo
JEFE DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA
UNTEL SAN PABLO

Nombre y Firma

Fecha: 17/02/2023

Anexo 2: Instrumento

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

Investigadora: Yomira Thalía Verástegui Gálvez

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1.					X	
2.					X	
3.					X	
4.					X	
5.					X	
6.					X	
7.					X	
8.					X	
9.					X	
10.					X	
11.					X	
12.					X	
13.					X	
14.					X	
15.					X	
16.					X	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Rosalia Verástegui
Mg. E. Rosalía Verástegui Vigo
JEFE DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA
UGEL SAN PABLO

Nombre y Firma
Fecha: 17/02/2023
Cajamarca, 17 de febrero de 2023

Anexo 5. Validación de instrumento

Cajamarca, 15 de febrero de 2023

Mg: Sandra Yudith Sánchez Tisnado

Presente.-

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

Por tal motivo, recorro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

7. Matriz de consistencia y operacionalización de variables
8. Ficha de opinión de expertos
9. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Bach. Yomira Thalía Verástegui
Gálvez

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VII. DATOS GENERALES

7.1 Apellidos y Nombres del Experto: Sandra Yudith Sánchez Tisnado

7.2 Grado académico: Magister

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x

7.3 Áreas de experiencia profesional: Sector Público

7.4 Cargo e Institución donde labora:

7.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario

7.6 Autor del Instrumento: Yomira Thalía Verástegui Gálvez

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....

IX. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Cajamarca, 17 de Febrero de 2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x	

Aportes y/o sugerencias:

.....



Nombre y Firma
Fecha: 17/02/2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

IV. DATOS GENERALES

Nombre: Sandra Yudith Sánchez Tisnado
Especialidad: Magister en Gestión Pública
Fecha:

V. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA:

.....
.....
.....

5. CONTENIDO:

.....
.....
.....

6. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

VI. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



Nombre y Firma

Fecha: 17/02/2023

Anexo 2: Instrumento

Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022.

Investigadora: Yomira Thalía Verástegui Gálvez

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: Motivación laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Pablo, región Cajamarca, en el año 2022, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1.					X	
2.					X	
3.					X	
4.					X	
5.					X	
6.					X	
7.					X	
8.					X	
9.					X	
10.					X	
11.					X	

12.					x	
13.					x	
14.					x	
15.					x	
16.					x	



Nombre y Firma
Fecha: 17/02/2023

Anexo 6. Solicitud a la UGEL-San Pablo, para aplicar encuesta



**SOLICITO: APLICAR ENCUESTA A
TRABAJADORES DE LA UGEL-SAN PABLO**

M. Cs Fernando Quiroz Narváez
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo-Cajamarca

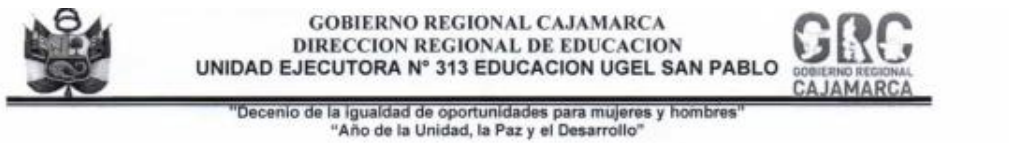
Yomira Thalía Verástegui Gálvez, con DNI N° 75829845, con domicilio en Jr. Lima 337, provincia de San Pablo, región Cajamarca, ante usted me presento y expongo:

Que, me encuentro realizando mi tesis para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada del Norte - Cajamarca, cuyo título de la tesis es: Motivación Laboral y Productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, región Cajamarca, año 2022; por tal motivo, solicito aplicar una encuesta a los trabajadores administrativos de la UGEL-SAN PABLO, respecto al tema antes mencionado. Dichas encuestas será aplicada de manera virtual, por lo que solicito me facilite los correos electrónicos de los servidores y funcionarios públicos.

Agradezco de antemano acceder a mi solicitud.

Yomira Thalía Verástegui Gálvez
DNI: 75829845

Anexo 7. Respuesta por parte de la entidad



San Pablo, 17 de febrero de 2022.

OFICIO N° 105-2023-GR.CAJ-DRE/UGEL-SP/D-FQN.

MADEXP. N° 07580534

SEÑORITA:
YOMIRA THALÍA VERÁSTEGUI GÁLVEZ

ASUNTO : Autoriza aplicación de encuesta de manera virtual a trabajadores de la UGEL San Pablo

REFERENCIA : EXPEDIENTE MAD N° 07572937

Es grato dirigirme al Despacho de su digno cargo, para expresar el saludo cordial a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo; y a la vez en atención a la Solicitud Exp. MAD N° 07572937, se autoriza la aplicación de la encuesta de manera virtual a los trabajadores de la UGEL San Pablo, en un total de 65, con respecto al tema **Motivación Laboral y Productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, region Cajamarca, año 2022**, con la finalidad que logre su objetivo anhelado tesis para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada del Norte – Cajamarca.

Por lo que hago de su conocimiento para los fines correspondientes, aprovechando la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

UGEL/SP,
DUGEL/FQN
C.e Archivo.

Jr. Miguel Iglesias S/N°- San Pablo

Web: <http://www.ugelsanpablo.gob.pe>
<https://www.regioncajamarca.gob.pe/tramitedigital>