



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



CONSTANCIA

La que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

**Liderazgo motivacional y la productividad de los trabajadores de la
Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica,
año 2023**

Presentado por:

ALVAREZ UCHUYA, EDSON LEONARDO

Bachiller Egresado del nivel Pregrado de la Facultad de Administración. El resultado obtenido es 0%, por el cual se otorga el calificativo de:

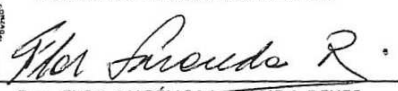
APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

NINGUNO

Ica, 13 de febrero de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Dra. FLOR ANGÉLICA LAVANDA REYES
Directora(e) de la Unidad de Investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Administración



TESIS

Liderazgo motivacional y la productividad de los trabajadores de la
Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de
Ica, año 2023

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

Autor

Bach. Edson Leonardo Alvarez Uchuya

Asesora

Dra. Esther Jesús Vilca Perales

Ica- Perú

2024

Dedicatoria

A mis padres por su continuo esfuerzo en convertirme en una persona de bien para la sociedad, los logros que consigo se los debo a ustedes y siendo este uno de los mejores logros el cual se lo dedico a ustedes con todo mi corazón.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga con su personal como profesores, administrativos y demás que contribuyeron en mi formación profesional de manera positiva el cual me siento preparado para afrontar los retos de la sociedad.

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Población de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica</i>	28
Tabla 2 <i>Muestra de la Investigación</i>	29
Tabla 3 <i>Población y Muestra de la Investigación</i>	29
Tabla 4 <i>Muestra de la Investigación</i>	31
Tabla 5 <i>Prueba Chi Cuadrado Hipótesis Principal</i>	32
Tabla 6 <i>Medidas Simétricas Hipótesis Principal</i>	32
Tabla 7 <i>Aplicación de los tipos de necesidades de Maslow.</i>	33
Tabla 8 <i>Aplicación de los factores fisiológicas</i>	35
Tabla 9 <i>Prueba Chi cuadrado hipótesis específica 3</i>	36
Tabla 10 <i>Medidas Simétricas de Hipótesis Específica 2</i>	36
Tabla 11 <i>Aplicación de los impulsos internos</i>	37
Tabla 12 <i>Aplicación de las emociones</i>	39
Tabla 13 <i>Aplicación de los deseos.</i>	40
Tabla 14 <i>Aplicación de las recompensas</i>	42
Tabla 15 <i>Aplicación del placer y el dolor</i>	43
Tabla 16 <i>Aplicación de los pensamientos</i>	45
Tabla 17 <i>Aplicación de la tensión cognitiva</i>	46
Tabla 18 <i>Aplicación del esfuerzo</i>	48
Tabla 19 <i>Aplicación de la esperanza</i>	49
Tabla 20 <i>Aplicación de los factores higiénicos de Herzberg</i>	51
Tabla 21 <i>Aplicación del descanso</i>	52
Tabla 22 <i>Aplicación de la teoría de ERC de Aldefer</i>	54
Tabla 23 <i>Aplicación del equilibrio</i>	55
Tabla 24 <i>Matriz de consistencia modelo de investigación</i>	70

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Teoría de Maslow</i>	18
Figura 2 <i>Teoría de Sigmund Freud</i>	19
Figura 3 <i>Teoría de McClelland</i>	21
Figura 4 <i>Teoría de Refuerzo de Skinner</i>	21
Figura 5 <i>Teoría de Edwin Locke</i>	22
Figura 6 <i>Teoría de Disonancia Cognitiva</i>	23
Figura 7 <i>Teoría de las Expectativas</i>	23
Figura 8 <i>Teoría de Herzberg</i>	24
Figura 9 <i>Teoría de Mc Gregor</i>	25
Figura 10 <i>Teoría de ERC de Aldefer</i>	25
Figura 11 <i>Contrastación de hipótesis general</i>	34
Figura 12 <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	35
Figura 13 <i>Contrastación Hipótesis Específica 1</i>	35
Figura 14 <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	36
Figura 15 <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	38
Figura 16 <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	39
Figura 17 <i>Contrastación Hipótesis Específica 3</i>	39
Figura 18 <i>Contrastación de hipótesis específica 4</i>	40
Figura 19 <i>Contrastación Hipótesis Específica 4</i>	41
Figura 20 <i>Contrastación de hipótesis específica 5</i>	42
Figura 21 <i>Contrastación Hipótesis Específica 5</i>	42
Figura 22 <i>Contrastación Hipótesis Específica 6</i>	43
Figura 23 <i>Contrastación Hipótesis Específica 6</i>	44
Figura 24 <i>Contrastación Hipótesis Específica 7</i>	45
Figura 25 <i>Contrastación Hipótesis Específica 7</i>	45
Figura 26 <i>Contrastación Hipótesis Específica 8</i>	46
Figura 27 <i>Contrastación Hipótesis Específica 8</i>	47
Figura 28 <i>Contrastación Hipótesis Específica 9</i>	48
Figura 29 <i>Contrastación Hipótesis Específica 9</i>	48
Figura 30 <i>Contrastación Hipótesis Específica 10</i>	49

Figura 31 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 10</i>	50
Figura 32 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 11</i>	51
Figura 33 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 11</i>	51
Figura 34 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 12</i>	52
Figura 35 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 12</i>	53
Figura 36 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 13</i>	54
Figura 37 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 13</i>	55
Figura 38 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 14</i>	55
Figura 39 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 14</i>	56
Figura 40 <i>Contrastación Hipótesis Especifica 15</i>	61

Resumen

La presente investigación tiene como propósito analizar de qué manera el liderazgo laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ica año 2023, el sustento de la presente investigación, el trabajo presenta los antecedentes a nivel internacional, nacional y local. Llegando una complementación óptima con la parte metodológica y los datos recogidos de campo.

Entonces, la metodología de investigación, indica que fue de tipo básica de corte transversal, de nivel correlacional, y diseño de carácter no experimental.

Por lo consiguiente, la población de estudio estuvo integrada por cuarenta y uno colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ica.

Las técnicas que permitieron recolectar los datos fueron: La encuesta y para el procesamiento de los datos se utilizó la técnica del Chi cuadrado.

En efecto, la comprobación de manera estadística de la hipótesis salió como resultado un valor más alto al valor crítico, lo que implicó en la aceptación de la hipótesis general y el rechazo de la hipótesis nula, llegando a concluir que el liderazgo motivacional refiriéndose a la comunicación, compromiso laboral y la toma de decisiones influyen en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ica año 2023. Si se tiene un buen liderazgo motivacional se logrará que exista un nivel alto de productividad de los trabajadores en mejora del instituto.

Palabras claves: Liderazgo motivacional y productividad de trabajadores.

Abstract

The purpose of this research is to analyze how labor leadership influences the productivity of the workers of the Departmental Office of Statistics and Informatics, Ica, year 2023, the basis of this research, the work presents the background at an international and national level. and local. Reaching an optimal complementation with the methodological part and the data collected from the field.

Therefore, the research methodology indicates that it was a basic cross-sectional type, correlational level, and non-experimental design.

Therefore, the study population was made up of forty-one collaborators from the Departmental Office of Statistics and Informatics, Ica.

The techniques that allowed data to be collected were: The questionnaire and the Chi square technique was used to process the data.

In effect, the statistical verification of the hypothesis resulted in a higher value than the critical value, which implied the acceptance of the general hypothesis and the rejection of the null hypothesis, concluding that motivational leadership referring to the communication, work commitment and decision making influence the productivity of the workers of the Departmental Office of Statistics and Informatics, Ica year 2023. If there is good motivational leadership, a high level of productivity of the workers in improvement will be achieved. from high school.

Keywords: Motivational leadership and worker productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La humanidad desde sus inicios ha trabajado en grupo como seres relacionales cumpliendo un cierto rol para su sobrevivencia. En las sociedades existen varios grupos de trabajo teniendo a una o más personas liderando y motivando al resto de personas para cumplir con el objetivo de la productividad.

En la actualidad, las empresas como una organización social-económica lucha contra problemas como la falta de liderazgo y motivación que a su vez afecta en la productividad de cada uno de sus trabajadores, la pregunta que nos hacemos es: ¿Cómo las empresas hacen para mantener a sus trabajadores motivados y esto repercute en un impacto positivo en la productividad de cada uno de ellos?

En la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica, más conocida por sus abreviaturas ODEI-Ica existe un promedio de 40 trabajadores que laboran en oficina y un grupo de trabajadores que laboran en proyectos dónde el número de ellos depende de los intereses estadísticos de investigación de la Sede Central del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

La ODEI-Ica está liderada por el director Departamental, seguido de él cuenta con 2 directores, el primero el Director Ejecutivo de Producción Estadística y el segundo el Director Ejecutivo de Difusión Estadística, asimismo cada uno de estos directores lideran un grupo de trabajadores.

En el año 2023, existió una baja productividad por parte de cada uno de los trabajadores que cumplen con la producción y difusión de la información estadística. Las principales razones que llevan a la baja productividad de los trabajadores fueron: la falta de liderazgo y la falta de motivación.

Las principales consecuencias que producen la falta de liderazgo y la falta de motivación, los trabajadores lo demostraron en acciones como: no cumplir a cabalidad el trabajo que desempeñan, desobediencia a los directores y/o jefes de proyectos, falta de innovación en los trabajadores, entre otros.

Los trabajadores que laboran en oficina son personas que tienen un puesto seguro que trabajan bajo contrato de nombramiento y otros con contrato CAS, algunos trabajadores llevan más de 20 años en su puesto y se limitan a realizar sólo su trabajo sin mostrar una mejora continua en la labor que desempeñan.

Por otro lado, están los trabajadores que laboran en proyectos, estos trabajadores no tienen un puesto seguro porque su periodo de contrato es corto a lo mucho por 6 meses, estos trabajadores cumplen la labor de recojo de información de fuentes primarias por tal algunos de estos trabajadores sienten en algunos casos no son valorados porque no los motivan a que realicen un buen trabajo y por tal renuncian antes de terminar su contrato.

Por tal motivo el liderazgo es importante y para Rivera (2021) en su investigación concluyó que el liderazgo se constituye como una herramienta importante dentro de la organización, siendo una vital fuente que incide en los colaboradores, hasta llegar a mejorar la productividad conllevando a la eficacia de la empresa. Por tal el líder debe portarse con una aptitud impecable en el desarrollo de las relaciones laborales con sus subordinados sirviendo como fuente de motivación para el éxito de la productividad y el logro de los objetivos institucionales.

Siguiendo la misma línea de Rubio (2019) dónde nos indicó que el liderazgo motivacional es una forma de fortalecer cada uno de los grupos de trabajo, siendo esto repercutido en el rendimiento de la organización, en la calidad laboral, eficiencia en la atención de los clientes o usuarios y que también repercute en el empoderamiento de los trabajadores. Concluyendo que la relación del liderazgo con la motivación lo relacionamos con la satisfacción laboral como la forma del perfeccionamiento de la atención a los usuarios.

Según las interpretaciones de Hernández (2021), manifestó que el liderazgo es un procedimiento difícil por el cual está determinado por varios insumos, normalmente esto es conocido como el potencial gerencial que posee un determinado individuo y que a su vez incide en las demás personas o en un determinado grupo social. Por tal un líder emprendedor conlleva a sus discípulos al camino del éxito y los ayuda a lograr sus aspiraciones. Concluyendo que el potencial humano de las organizaciones sirve como herramienta primordial para el desarrollo y logro de las metas organizacionales.

Los aportes de Gómez et al. (2019) aseveraron que la relevancia que ha adquirido la felicidad en la productividad de las empresas en estos tiempos, considerando que los trabajadores pasan gran parte de su día en sus labores encomendadas por la empresa, es importante para cualquier organización construir un excelente ambiente laboral generando así que los trabajadores desarrollen sus funciones con gran eficiencia conllevando a una mayor productividad de las empresas.

Para Guiza et al. (2021) afirmó que un líder motivador debe tener en mente que las personas son las piezas importantes para conseguir sus metas. Este tipo de líder debe estar dispuesto a ayudar a sus subordinados y alienta a que estos puedan empoderarse para lograr su máxima capacidad. Asimismo, nos hablan de que el líder con capacidad de motivar puede incidir positivamente en sus subordinados, estimulando cada uno de sus capacidades y destrezas, conociendo cada uno de los aspectos de sus subordinados llegando a la conclusión que cada uno de ellos necesitan diferentes motivaciones.

Teniendo las declaraciones de Manco (2022) que manifestó que, con las herramientas usadas en el desarrollo en su investigación, afirma que el estado anímico influye, en la potencialidad que muestra el colaborador dentro de las actividades que realiza en la empresa, siendo lo correcto que las empresas realicen actividades y/o dinámicas para mejorar el estado

ánimico de los colaboradores y así esto repercute en una mejora en la productividad de la organización.

Dos grandes como Figueroa y Quiquia (2022) dieron su gran aporte afirmando que los colaboradores manifiestan que si ellos reciben algún tipo de motivación cuando ellos están realizando sus actividades dentro de la empresa sentirán una satisfacción y una estabilidad laboral. Asimismo, los autores concluyeron que la estimulación intelectual incide de manera moderada en los colaboradores cuando estos toman alguna decisión o realización de los objetivos encomendados por la empresa.

Por otro lado, tenemos a Durand y Romero (2019) que con grandes profundos estudios determinaron que los principales ítems que juegan un rol importante en la motivación de los colaboradores son: remuneraciones, adiestramiento, desarrollo organizacional, y rotación, esto conlleva al incremento de la productividad. El autor define también la motivación como el hito primordial para el desarrollo de los colaboradores, ya que el potencial humano que posee cada empresa llevará a esta al logro de cada uno de los objetivos institucionales.

Huaycochea (2022) con sus conocimientos afirmó que existe conexión entre el liderazgo y la productividad de los colaboradores, conexión del liderazgo paternalista con la productividad, relación del liderazgo demócrata con la productividad, enlace del liderazgo burócrata con la productividad y relación del liderazgo autócrata con la productividad de la “GRTPE Arequipa”.

Elguedas (2020) con su experiencia en el campo de la investigación llegó a la conclusión que la motivación constituye e influye como un ítem importante en la productividad de los colaboradores de la Institución Pública Inabif 2019. Asimismo, la motivación incide en la capacidad de cada uno de los colaboradores de la Institución Pública Inabif 2019. Por último, la motivación tiene un gran impacto en el enfoque de la productividad de los colaboradores de la Institución Pública Inabif 2019.

Como indican Landeo et al. (2022) consideraron que el liderazgo motivacional es un determinado agente que logra causar transformaciones, tomando como hito que el líder debe realizar a cabalidad su función de: dar el ejemplo, tomar las iniciativas, integrar, reconocer los logros y alentar. De esta forma se podrá incidir en el comportamiento de los integrantes del grupo.

Según los estudios de Chávez (2019) sostuvo que existe una clara relación de impacto beneficioso entre dos factores importantes dentro de la empresa el liderazgo motivacional y el compromiso institucional de los colaboradores, manifestando también que existe una excelente relación conveniente entre el grado de motivación del logro y la magnitud afectiva del compromiso institucional.

Galindo (2022) manifestó que existe una preponderante conexión fuerte y beneficiosa entre el liderazgo y la productividad de los colaboradores, por otro lado, manifiesta que existe

un fuerte enlace entre el liderazgo y la eficiencia de la organización. Concluyendo también que el liderazgo tiene un impacto positivo en la eficiencia y en el clima laboral de las organizaciones.

Se toma como referencia para la presente investigación las conclusiones de Yarasca (2022) donde aclaró que existe una conexión prominente entre dos factores, el primero el clima organizacional y segundo la productividad de la organización, asimismo afirma la conexión entre la recompensa remunerativa y la productividad, dónde las recompensas remunerativas hacen que los colaboradores se desarrollen de manera más eficiente realizando una mejor labor conllevando a una mejor productividad.

Las habilidades gerenciales término usado por Juro (2019) donde dijo que estas habilidades utilizadas en las diversas tareas o labores organizacionales llevado a similitud de las tendencias del mercado inciden de manera predominante en la productividad de las macroempresas. Las habilidades sociales que poseen cada uno de los directivos de la empresa como: motivación, inteligencia emocional y liderazgo inciden en la productividad de las macroempresas.

El clima laboral fue determinado por Andrade (2022) como un factor importante en las organizaciones tiene una conexión fuerte con la productividad institucional, asimismo afirmando el autor que la motivación influye de manera significativa en la productividad institucional y por último el liderazgo determinado como un factor importante que incide de manera exponencial en la productividad institucional.

Siguiendo la misma línea tenemos el aporte del autor Pillaca (2022), dónde realizó investigaciones en la empresa Trascender Piura, determinando la relación que existe entre la motivación gerencial y los grados de productividad de los colaboradores de la empresa Trascender Piura, rescatando de manera trascendental que gracias a la motivación gerencial se consigue un desempeño adecuado de cada uno de los colaboradores en sus labores dentro de la empresa en la que se desarrollan.

Asimismo, afirmó la existencia de una relación entre la motivación gerencial influyendo en el desarrollo de las habilidades de los colaboradores de la empresa Trascender Piura, destacando por otro lado la existencia de la relación entre la variable motivación gerencial con la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, queriendo demostrar que, con la correcta motivación de la gerencia de la empresa, el trabajo en equipo de los trabajadores es mayor.

Por otro lado, determinó la existencia de una relación entre la motivación gerencial y una característica de las empresas, la cultura organizacional, investigación realizada en la empresa Trascender Piura, concluyendo que la relación entre la motivación gerencial con la cultura organizacional de los colaboradores es estrecha.

Finalmente, el autor Pillaca (2022) recomendó que la empresa Trascender Pira de prioridad a las capacitaciones constantes de los trabajadores para de esta manera mejora el desarrollo de cada una de sus habilidades laborales teniendo como finalidad que el grado de productividad sea el mejor en bien de la organización y sus protagonistas.

Otra investigación por parte de Peña et al. (2022), comentaron que la satisfacción que poseen los colaboradores en relación con su vida laboral es otra forma de apreciar y valorar su vida dentro de la empresa o institución, así buscando el desarrollo de la satisfacción del trabajador obviamente sin dejar de darle la importancia debida a la eficiencia empresarial.

Para la realización de un proyecto de calidad organizacional se den tomar en cuenta muchos factores como el correcto balance del trabajo y la vida personal del colaborador, oportunidad de desarrollo y relaciones de los colaboradores con sus líderes.

Ahora las empresas u organizaciones están cada vez más preocupadas en realizar un correcto balance entre la vida personal y el trabajo, llevando a promocionar cosas como: estilos de vida que sean saludables, integración de las familias de los trabajadores y tener una variedad de alternativas con flexibilidad con respectos a horarios de trabajo.

La promoción de una mejor calidad de vida de las organizaciones trae múltiples beneficios a las organizaciones como, por ejemplo: retención del mejor talento humano, incrementación de los niveles de la productividad, mejoras en el servicio a los clientes, un nivel mayor en cuestión de satisfacción laboral y por último, la reducción de los niveles de ausentismo como también la rotación voluntaria de los colaboradores.

Asimismo Peña et al. (2022), también enfatizaron que los líderes tienen un rol crucial pues prácticamente son ellos los que tienen contacto directo con los equipos de trabajo, es de vital importancia que se cuente con el compromiso vital de los líderes con respecto a la calidad de vida de cada uno de los colaboradores y que lo consideren como un punto más como objetivo estratégico.

Ahora en la investigación de Lam (2022) afirmó la existencia de relaciones ente el clima laboral y la productividad de los trabajadores operativos de la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa, donde comentan que el personal directivo, el liderazgo presentado por las jefaturas cumple con la motivación laboral, viéndose así un correcto uso de la comunicación laboral, la satisfacción del trabajo, las actitudes y el compromiso de los trabajadores con la organización.

Asimismo, afirmó la existencia de una relación entre la motivación y la conducta laborales, remuneraciones, empleo estable, oportunidades hechas de ascensos y la posibilidad de poder participar usando los conocimientos para alcanzar el logro de las actividades.

Por otro lado, Lam (2022) determinó la relación entre el liderazgo y la productividad laboral teniendo en cuenta un correcto desarrollo de la supervisión, mostrando confianza, trabajo de equipo, empatía e integridad.

Continuando tenemos las investigaciones de los autores Caisa et al. (2022) que manifestaron que el capital humano está siendo considerado desde ya hace mucho tiempo como un pilar importante de la organización. Realizando así un estudio en una empresa que comercializa productos masivos llamada EMPROVIT S.A. que tuvo un índice muy alto de rotación de colaboradores. Realizando un estudio de muestra de 25 colaboradores a quienes les realizó una encuesta que contenía 9 ítems y una confiabilidad del valor del 96%. Llegando a la afirmación que el clima laboral de la empresa ha incidido positivamente en la productividad de su operatividad.

Concluyendo que a pesar de que la organización tiene sus cimientos en factores empíricos hay ciertos aspectos en que la empresa debe corregir, recomendándole a la empresa que mejore la motivación y el desarrollo de las habilidades que harán que sus colaboradores se desarrollen de manera efectiva.

Según Zurita et al. (2023) la productividad es la relación que existe entre la producción y la cantidad de los recursos que se utilizaron para así tener una producción máxima, la productividad se cimienta en procesos, los cuales cada uno de los elementos que lo conforman son necesarios para tener los mejores resultados posibles en la organización. Siguiendo esta misma línea la productividad es multifuncional ya que tiene factores que inciden en su desarrollo, de esta misma forma los recursos humanos juegan un papel importante en la calificación de una empresa porque el talento humano está presente en cada una de las actividades que se realiza.

Un estudio de Abo (2022) que comentó de una investigación de “Estilos de liderazgo y productividad de los empleados: En estudio sobre Walmart” el cual realizó una investigación a 450 empleados a los cuales se les realizó dos cuestionarios, donde los resultados indicaron que el 58% muestra que el liderazgo transformacional no es el correcto debido que las capacidades y la plena confianza con el líder no mejoraron. Finalmente concluyó que la elección del tipo de liderazgo no permitió a los responsables como motivar a sus subordinados y que estos contribuyan a la productividad.

Por otro lado, tenemos las conclusiones de Díaz y Toscano (2022) donde manifestaron que la clave de la productividad viene a ser los costos, ya que para que la productividad sea la correcta y la necesaria la organización debe administrar de manera eficaz los recursos para así alcanzar el objetivo de la productividad y esto evitando el riesgo del correcto desempeño financiero. Asimismo, para poder lograr la óptima productividad el personal de la organización debe estar totalmente motivada e involucrada para que se desarrolle de la manera correcta alineada con la meta de la productividad de la organización. La productividad de una organización es el claro reflejo de la capacitación de los colaboradores por tal razón es más visto que las organizaciones inviertan más en sus colaboradores para obtener mejores resultados en la productividad. Todo este tema evidencia que la tendencia del crecimiento de la

importancia de los colaboradores dentro de la organización para una mejor productividad, donde queda en evidencia que las capacidades, conocimientos y competencias que las organizaciones impulsan en sus colaboradores son vistas como ventajas competitivas. Teniendo estos sabios comentarios se determina que los colaboradores son factores claves para el logro de la meta de la productividad en la organización. En las organizaciones los colaboradores es el principal recurso, dónde la satisfacción de sus necesidades en la organización, el incremento de sus capacidades y su pleno desarrollo es de vital importancia para que la organización logro sus objetivos como la productividad.

Siguiendo con la temática se tiene el estudio al “Grupo Empresarial ADMG” brindada por Cabanilla et al. (2022) mostraron la clara incidencia de la satisfacción laboral en los resultados de la productividad de la empresa que estudiaron, dónde pusieron en evidencia que el eficaz desempeño y la motivación del personal tiene relevancia en los objetivos estratégicos del “Grupo empresarial ADMG”, evidenciando que el aumento del rendimiento de los colaboradores es debido a los grados de satisfacción laboral. Encontrando los factores que inciden en la satisfacción laboral de la organización, determinando que las horas excesivas de labores, la falta de planes de capacitación, relación entre colaboradores, ausencia de métodos motivacionales al personal de trabajo, truncan el desempeño de cada uno de los colaboradores.

Hay aspectos en los que se deben trabajar con mucho mayor énfasis como:

- ✓ Capacitación permanente.
- ✓ Recompensas igualitarias
- ✓ Planes de motivación
- ✓ Acciones de tiempo libre
- ✓ Paradas activas
- ✓ Mejores condiciones de trabajo
- ✓ Colaboradores cooperadores

Encontrando que los colaboradores normalmente prefieren puestos que les proporcionen la oportunidad de poder desarrollarse con sus capacidades y habilidades y ofrezcan un abanico de tareas, libertad y retroalimentación de su desempeño.

Teniendo que el personal de labores administrativas de la empresa mencionada anteriormente desea tener participación en la toma de decisiones de la organización en la que se desempeñan. Ellos creen que las decisiones tomadas en los procedimientos y acciones de corrección se deben realizar en conjunto e imparcial, sintiéndose más realizados en su trabajo. Teniendo así la plenitud de sentirse con una motivación mayor a desempeñarse de la mejor manera para el desarrollo de las metas de la organización en la que laboran.

Teniendo otro análisis de Gutiérrez (2022) que estableció que hay una conexión entre la motivación y la productividad laboral en una organización como el restaurante, el cual el coeficiente fue de 0.627 utilizando el Rho de Spearman manifestando una significancia de

0.000, llevando a la aceptación de su hipótesis alterna, llegando a la afirmación que sí se aumentan los estímulos de mérito a los colaboradores, provoca un efecto emotivo que viene ser favorable conllevando a la mejora de la productividad laboral. Asimismo, la autora determinó una relación prominente y superior entre la variable desarrollo y la variable productividad laboral en determinado restaurante, dónde el coeficiente fue de 0.797 usando el Rho de Spearman y con un nivel de significancia de 0.000, el cual aceptó la hipótesis alterna, permitiendo aseverar que si se refuerza las habilidades que tengan los colaboradores, ellos mejorarán su eficiencia, teniendo como resultado el aumento de la productividad laboral.

En su estudio de Escalante et al. (2022) opinaron que en la actualidad las organizaciones deben afrontar los diversos retos y desafíos para poder subsistir en la sociedad, por ejemplo: la actualización constante de las tecnologías con el objetivo de mantener el rendimiento como también la productividad; sin embargo las organizaciones en general sostienen que el instrumento más importante es el factor humano para poder lograr los objetivos esperados, ya que son los colaboradores quienes ponen en uso las tecnologías y el inicio de cualquier procedimiento y los diferentes planes de la organización. De esta manera las organizaciones deben mantener una preocupación en tener un clima laboral que cubre las necesidades personales y profesionales de sus colaboradores, entonces se debe crear un plan de motivación y estimulación laboral para que de esta manera el colaborador se sienta identificado y cumpla con cada una de las tareas encomendadas traduciéndose en el logro de las metas de la organización. La importancia de tener planes de motivación en las organizaciones es crucial para la subsistencia de esta, estos planes y estrategias relacionados a la motivación deben estar destinadas a mantener a los colaboradores comprometidos en su totalidad, asimismo contar con las mejores condiciones socioeconómicas que motive al colaborador a mantenerse competitivo y así pueda alcanzar la mayor productividad en sus operaciones. Finalmente, estos planes de motivación sirven también para que las organizaciones mantengan a su personal dentro de ella, permitiendo que se reduzcan las tasas de renuncias, abandono y ausencia laborales, lo cual perjudica la productividad de las mismas, y asegurar que los trabajadores se encuentren con plena satisfacción de las labores que realiza dentro de la organización ya que esto afecta e influencia en el comportamiento y desarrollo de ellos.

a) Liderazgo motivacional

Liderazgo motivacional, este término ha tomado mucha relevancia entre los diferentes tipos de liderazgo, el liderazgo motivacional como una característica de los líderes los ayuda a cumplir con los objetivos organizacionales, manteniendo una eficacia en el cumplimiento de cada una de las metas, teniendo colaboradores motivados y asimismo manteniendo un clima laboral ideal que sostiene una mejora en la productividad de las organizaciones.

El liderazgo motivacional lo defino como el tipo de liderazgo en el cual una persona o grupo de personas influye sobre los demás miembros de la organización el cual los motiva y busca su desarrollo personal teniendo como fin el logro de los objetivos trazados.

El liderazgo motivacional viene a ser el conglomerado de aptitudes, habilidades, profesionalismo, estrategias e instrumentos organizacionales que cada uno de los jefes en este caso los líderes toman para motivar a sus subordinados.

Esto también involucra ciertos temas particulares en las organizaciones como: designar responsabilidades, delegar funciones, asignación de recursos, destacar los logros y brindar las mejores soluciones a los conflictos laborales.

1. Teorías Humanistas

Teoría humanista de Maslow

Esta teoría nos habla sobre una jerarquía de las necesidades en forma de pirámide, dónde las necesidades básicas deben ser suplidias primero para luego suplir las superiores.

- ✚ Necesidades fisiológicas que son las necesidades más principales del ser humano como dormir, comer y respirar.
- ✚ Necesidades de seguridad que son aquellas que dan la seguridad económica y física a las personas como tener salud o los ingresos económicos necesarios.
- ✚ Necesidades sociales son aquellas de relaciones interpersonales donde el ser humano necesita relacionarse en familia, amigos, grupos de trabajo, entre otros.
- ✚ Necesidades de aprecio son aquellas que supone algo más que pertenecer a un grupo sino sentirse la necesidad de sentirse valorados.
- ✚ Necesidades de autorrealización son aquellas que significan tener el éxito personal, pero habiendo satisfechos las necesidades anteriores.

Figura 1
Teoría de Maslow



Teoría humanista de Carl R. Rogers.

Esta teoría humanista nos habla de la importancia de las relaciones humanas y la calidad del encuentro interpersonal, ya que este último determina y promueve el desarrollo personal.

2. Teorías Fisiológicas

Teoría de Lashley

Esta teoría fisiológica nos dice que la motivación es el resultado final de la unión de los factores neuronales y humanos que son los que contribuyen a las principales actividades.

Esta teoría multifactorial da importancia, ante todo, a la regulación central de la motivación. Las fuerzas motivacionales no siempre se relacionan con actos específicos o con mecanismos específicos de respuesta.

Teoría de Morgan

Esta teoría fisiológica nos habla de que el estado motivacional de la persona se pone en actividades cuando recibe estímulos externos e internos.

3. Teorías Homeostáticas

Estas teorías nos hablan de la explicación de las conductas que son causadas por la falta de equilibrio fisiológicos, pero también de la falta de equilibrio psicológico, el cual lo que se busca es un equilibrio entre las condiciones fisiológicas y psicológicas. Teniendo como representantes a:

- ✚ Sigmund Freud: Siendo el máximo representante del psicoanálisis y el aportante de las teorías homeostático.

El cual nos dice que el comportamiento humano se debe a 3 factores: la identificación, el ego y el superyó.

Figura 2

Teoría de Sigmund Freud



- ✚ C.L.Hull: Esta teoría nos habla de que la motivación surge cuando el organismo presenta un estado de carencia o falta fisiológica.
- ✚ Kurt Lewin: Aportó sobre la motivación o necesidad como concepto de tensión el cual esta se descarga cuando se logra la meta.

4. Teoría de la motivación por emociones

Estas teorías nos hablan de que las emociones juegan un rol muy importante como factor motivante, ya que las emociones preparan al ser humano a través de cambios fisiológicos del organismo llegando así a tener comportamientos correspondientes para asegurar el equilibrio del organismo.

5. Teoría psicoanalítica de la motivación

Esta teoría se expresa principalmente en los motivos de tipos inconsciente con sus derivaciones. Teniendo la teoría psicoanalítica como tendencias primarias a el sexo y la agresión.

6. Teorías del Incentivo

Estas teorías nos hablan de que el incentivo es un elemento primordial en el comportamiento del individuo para estar motivado. El cual se explica en premiar y asegurar el motivo brindando una recompensa.

Teniendo como principales representantes a:

Teoría de McClelland

Esta teoría clasifica a las necesidades en tres grandes grupos los cuales son:

La motivación del logro viene a ser todas aquellas aptitudes el cual la persona se siente motivado para poder conseguir éxito, logro de metas y sobresalir en un determinado ámbito en el que se desarrolla.

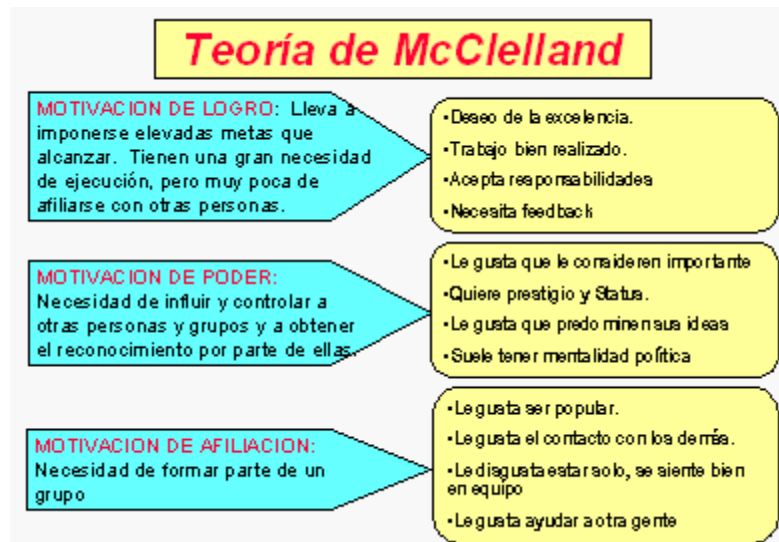
La motivación de poder viene a ser todas aquellas conductas el cual una persona o grupo de personas tienen el deseo de tener un determinado impacto, ejercer influencia, control sobre demás personas o sociedad a la que se pertenece. Este determinado impacto permite iniciar el poder que se quiere ejercer.

Estas personas buscan la participación activamente en todas las actividades de grupo, teniendo la intención de dominar y controlar dependiendo las posibilidades que posean los comportamientos de los demás.

La motivación de afiliación viene a ser la necesidad de tener una conducta social que busca el establecimiento y creación de vínculos afectivos con las demás personas de una organización, teniendo como meta u objetivo el mantenimiento o recuperación de esta relación afectiva

Las relaciones de las personas con motivación de afiliación buscan en reiteradas oportunidades la aceptación del grupo, evitar el rechazo social, por el cual estas personas realizan actividades en pro y beneficio del grupo al que pertenecen para sentirse aceptados y agradados.

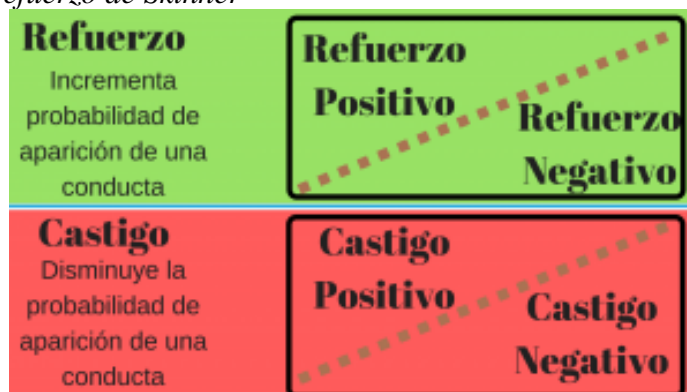
Figura 3
Teoría de McClelland



Teoría de refuerzo de Skinner

Esta teoría nos dice que la motivación puede aumentar al hacer uso del reforzamiento positivo, recibiendo recompensas con la finalidad de aumentar el rendimiento, siendo así el refuerzo la principal fuente de motivación.

Figura 4
Teoría de refuerzo de Skinner



7. Teoría de Hedonismo

Esta teoría nos dice que el placer y el dolor como factores causan que las personas realicen lo que deseen. Teniendo como representante a Freud que explica que la meta final del individuo es el logro del placer usando la reducción de la tensión que se producen de manera innata.

8. Teorías Cognoscitivas

Estas teorías tienen la finalidad de explicar los comportamientos de los individuos como resultado de un estudio eficiente y el desarrollo e interpretación de datos recibidos.

Tenemos la teoría de Locke

Teoría del establecimiento de metas de Locke

Esta teoría habla de que la motivación del colaborador depende mucho de la intención que tenga el individuo de esforzarse por conseguir el logro del objetivo. Determinando tres factores que afectan la probabilidad de éxito:

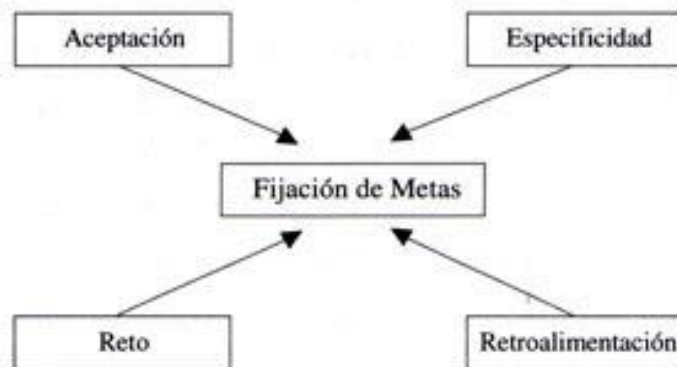
- + El tiempo determinado para la ejecución de la meta.
- + El tipo de complejidad de la meta.
- + Lo específico del objetivo.

Asimismo, para la fijación se necesitan que las metas sean:

- + Específicas
- + Difíciles y desafiantes
- + Posibles de lograr
- + Feedback o retroalimentación.

Figura 5

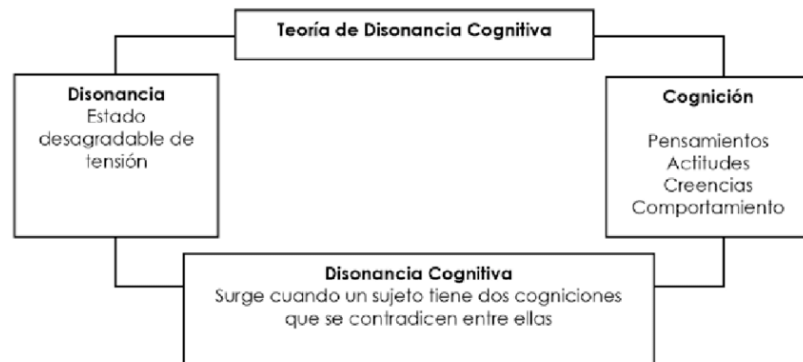
Teoría de Edwin Locke



9. Disonancia Cognitiva

Nos explica acerca de la incomodidad que puede expresar una persona cuando sus actitudes, expectativas o creencias juegan en sentido contrario a sus actos. Esta falta de placer puede terminar a una posibilidad de cambio de conducta o tratar de defender lo que piensan incluso llegar al autoengaño.

Figura 6
Teoría de la Disonancia Cognitiva



10. Teoría de las expectativas

Esta teoría propuesta por Vroom nos habla de que existe un nivel de esfuerzo del colaborador el cual se ve supeditado por dos elementos, el primero es la valencia de los resultados donde se ve la consideración positiva o negativa de las tareas realizadas y segundo es la expectativa de que determinado esfuerzo va a lograr resultados.

Existen 3 aspectos dentro de la teoría:

1. Relación esfuerzo-rendimiento: El esfuerzo del trabajador debe estar relacionado con el rendimiento que sale de su conducta.
2. Relación rendimiento-refuerzo: A mayor rendimiento existe mayor recompensa.
3. Relación refuerzo- valor: La importancia de la recompensa va a motivar la conducta del trabajador.

Figura 7
Teoría de las Expectativas



11. Teoría de esperanza-valor

Esta teoría nos responde a que la motivación que poseamos junto con la probabilidad de éxito en el cumplimiento de nuestras metas depende en gran escala de la expectativa de éxito que tengamos multiplicado por el valor que le brindemos al éxito.

12. Teoría de Herzberg

Esta teoría parte de dos factores que determinan a motivación de los trabajadores en las organizaciones.

- ✚ Factores motivadores que determinan el grado de satisfacción en el trabajo en el que nos desarrollamos.
- ✚ Factores de higiene que están dados con el contexto del trabajo y lo que reciben los colaboradores en su trabajo.

Figura 8

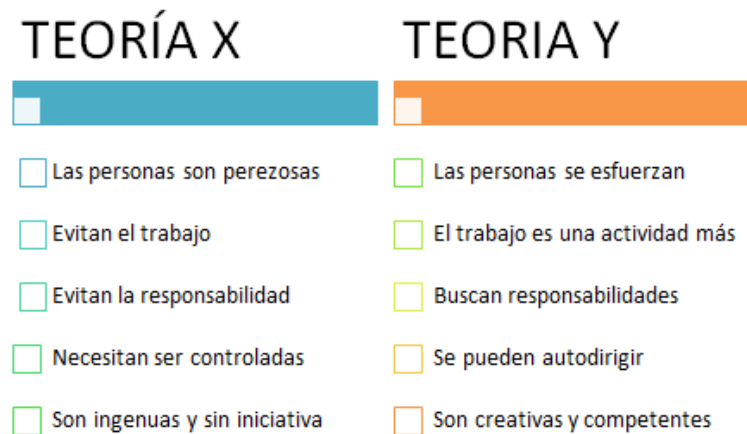
Teoría de Herzberg



13. Teoría de McGregor

Aquí nos habla de dos teorías, la teoría “x” que ve al colaborador como un elemento más del trabajo el cual debe ser reprendido y más controlado para que trabaje y la teoría “y” el cual el hombre es considerado como un elemento vital el cual tiene necesidades sociales y de sentirse autorrealizado.

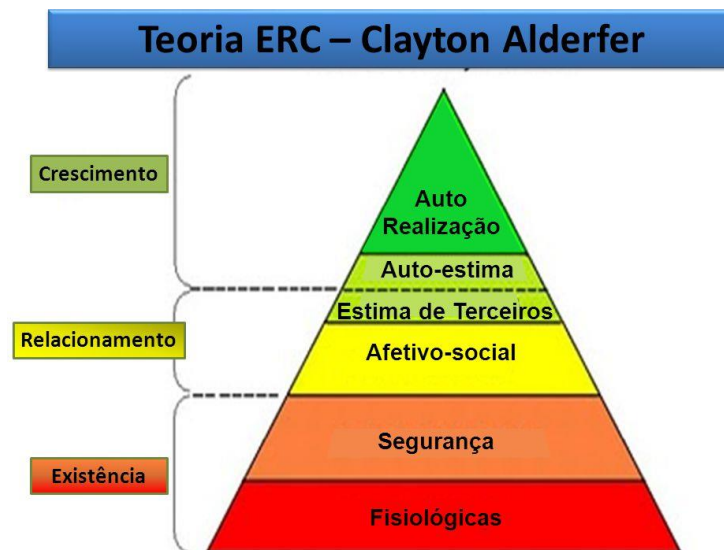
Figura 9
Teoría de McGregor



14. Teoría de ERC de Aldefer

Es una teoría que parte de la de Maslow, el cual clasifica a las necesidades en tres grupos dónde nos dice que cuanto menos satisfacción se tenga mayor es el querer suplirlo.

Figura 10
Teoría de ERC de Aldefer



15. Teoría de la Equidad de Adams

Esta teoría tiene la idea de que la motivación laboral sale de la valoración que le de el colaborador a su tarea y la compensación que recibe como parte de su esfuerzo.

b) Productividad

La productividad es un término usado desde hace muchos años como también es visto en diferentes partes del mundo, la productividad es visto en empresas de producción de bienes y servicios, instituciones estatales que producen servicios a favor de la comunidad, organizaciones no gubernamentales que realizan servicios, hoy en día la productividad es un tema importante ya que cada empresa, institución, organización enfoca sus objetivos organizacionales en llevar una buena productividad teniendo como objetivo el perdurar en el tiempo.

Definiendo la productividad viene a ser la destreza o habilidad de llevar a cabo ciertas actividades en un periodo de tiempo con la designación de recursos disponibles y que estas actividades cumplan con las directrices de los objetivos operativos y estratégicos trazados con anterioridad.

Eficacia

Defino eficacia como la realización de los objetivos propuestos, dónde se realizan ciertas acciones que permitan el logro de las metas establecidas sea en cualquier ámbito organizacional.

Gracias a la eficacia es posible el logro de los objetivos y metas propuestas en la gestión administrativa de una compañía o de una institución.

En una institución pública, con la aplicación de la eficacia es posible que se determine las actividades pertinentes a llevar cabo.

Eficiencia

Defino la eficiencia como el logro de los objetivos empresariales o institucionales dependiendo de la organización usando una cantidad razonable de los recursos disponibles que sea posea.

La eficiencia también se ve en la capacidad que posee una persona, grupo de personas o procesos para utilizar con mucha cautela las herramientas o recursos que se tengan para lograr el desarrollo pleno de los objetivos trazados.

Asimismo, la eficiencia está concentrada en el análisis, optimización y búsqueda de las mejores soluciones en la ejecución de las diversas actividades que se requieran para alcanzar el propósito deseado.

Efectividad

Defino la efectividad como la combinación perfecta de eficacia y efectividad, dónde se logra el objetivo trazado, pero como una buena optimización de los recursos.

La efectividad mide con una certeza positiva el nivel de cumplimiento de los objetivos trazados, dónde se evalúa el logro del objetivo y el desempeño que se ha realizado para el logro de dicho objetivo.

La efectividad al involucrar la eficiencia y eficacia no busca solo el logro de los objetivos sino también el uso del tiempo y costos dónde estos factores sean los más razonables posibles.

Oportunidad

La oportunidad lo defino como la circunstancia conveniente para el logro de los objetivos, dónde este logro se realice de manera oportuna cumpliendo los plazos establecidos generando y dándole un mejor valor a los resultados,

Calidad

Defino la calidad como la capacidad de un proceso por conseguir las mejores cualidades de los productos o servicios realizados por una empresa o institución de manera que alcance la mayor satisfacción de los clientes.

En el sector público viene a ser la capacidad de la entidad o institución pública para prestar y dotar de los mejores servicios que cumplan con las expectativas de los ciudadanos, usando un bajo costo.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La investigación se llevó a cabo en la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica ubicada en la Av. Municipalidad 209 cerca de la plaza de armas de Ica. Esta institución está adscrita a la presidencia de consejo de ministros la cual tiene cierta dependencia de la Oficina Central INEI en Lima. Esta institución se encarga de producir y difundir información estadística realizando labores de campo y trabajos de oficina que permite tomar la realidad de las personas. La Institución realiza proyectos como:

- ✓ Encuesta Permanente del Empleo Nacional (EPEN).
- ✓ Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).
- ✓ Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES).
- ✓ Encuesta Nacional de Programas Presupuestales (ENAPRES).
- ✓ Registro Nacional de Municipalidades (RENAMU).
- ✓ Encuestas Mensuales de Servicios.
- ✓ Encuesta Nacional Agropecuaria (ENA).
- ✓ Encuesta Económica Anual (EEA).
- ✓ Índice del Precio del Consumidor (IPC).
- ✓ Índice Unificado del Precio de la Construcción (IUPC).
- ✓ Índice de Precios al por mayor (IPPM).
- ✓ Censo de Población y Vivienda (CPV).

Se tuvo en consideración que para poder llevar a cabo con éxito la presente investigación, se toma cuenta a todos los trabajadores que laboran en oficina y proyectos de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica, siendo un total de 92 trabajadores. Tomando una muestra del total para de esta forma de tener la información real y mucho más rápida, siendo esto que va acorde a las nuevas tendencias científicas u metodológicas de aplicación. El proceso que se llevó a cabo para el correcto uso del instrumento metodológico se hizo de la siguiente forma:

- a) Solicitar la cantidad de trabajadores que laboran hasta la actualidad.
- b) Determinar la cantidad de trabajadores que laboran en oficina y en proyectos.
- c) Realizar el cálculo del proceso de la muestra aleatoria simple
- d) Enviar oficio al director departamental o a uno de los subdirectores de área para el permiso correspondiente para la realización de la encuesta.
- e) Recolectar la información de cada uno de los encuestados
- f) Pasar la información recolectada utilizando las herramientas de informática.
- g) Procesar la información obtenida utilizando las herramientas de estadísticas como el Chi cuadrado y de esta manera asegurar la calidad del proceso estadístico usando tablas y gráficos explícitos.

La investigación fue básica, de corte transversal; porque parte de un marco teórico y perdura en él; en consecuencia, determinó el fortalecimiento de los conocimientos científicos existentes acerca de la realidad, teniendo a las diferentes áreas de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica.

La presente investigación se realizó será del nivel de estudio correlacional, que nos ayudó a precisar y ver la relación causa – efecto entre las variables de la presente investigación.

Por su finalidad, la investigación que se ejecutó es: ex post- facto de carácter no experimental, de tipo correlacional, que enlaza las variables: causa – efecto.

Los trabajadores que laboran en el presente año son de 92 personas, estos trabajadores laboran en los distintos regímenes laborales de administrativo nombrado, cas y locación de servicios.

Los trabajadores que laboran en el presente año son de 92 personas, estos trabajadores laboran en los distintos regímenes laborales de administrativo nombrado, cas y locación de servicios.

Tabla 1

Población de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica

Categoría	Personal
Administrativo Nombrado	8
CAS	29
Locación de servicios	55
Total	92

Nota. Secretaría de Recursos Humanos de la Oficina Departamental de Estadística e Informática 2023

La muestra se obtuvo con criterios estadísticos de muestreo aleatorio simple, por lo que cada uno de los trabajadores responderán las encuesta.

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra fue la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z = 1.96 (al 95%)

E = Error permitido (5%)

P = (Se asume la máxima heterogeneidad de 50% x 50%) = 0.50

Q = 1- p = 0.50

Muestra del Personal Administrativo:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(92)}{(0,050)^2(92 - 1) + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

n = 74.38067177 trabajadores

n = 74 trabajadores

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}} = \frac{74}{1 + \frac{74}{92}} = 41.01204819 \approx 41 \text{ trabajadores}$$

A continuación, mostramos la forma cómo se obtuvo la muestra para la Investigación:

Tabla 2

Muestra de la Investigación

Fh	n/N	Tamaño Muestra	
N ₁ fh	Nh ₁	0.086956	4
N ₂ fh	Nh ₂	0.315217	13
N ₃ fh	Nh ₃	0.597826	24
Total			41

Tabla 3

Población y Muestra de la Investigación

Personal de la ODEI -Ica.	Población	Muestra
Administrativo Nombrado	8	4
CAS	29	13
Locación de servicios	55	24
Total	92	41

Para obtener la información de la presente investigación se empleó las siguientes técnicas:

La Encuesta

Técnica utilizada en muchas investigaciones para tener información de primera mano. Asimismo, hay que destacar el aporte de Prado (2021) que nos manifestó que es una herramienta del rubor de medición que permite ver las deficiencias en las cual se puede mejorar. Por otro lado, destacando el aporte de Ayala y Iribarne (2022) dónde nos hablan de la importancia de la encuesta para la deducción y obtención de la principal razón del problema a investigar.

Se usará con la intención de entender la relación que existe entre el liderazgo motivacional y la productividad, variables que se usan en el presente estudio.

Las Técnicas de Análisis e Investigación que se utilizaron fueron:

a) De organización de datos

Nos sirvió para depurar la información analizando y revisando los datos contenidos en el cuestionario de investigación agrupándolos con los métodos estadísticos descriptivos de acuerdo con las variables de estudio.

b) De tabulación de datos

La tabulación de datos jugó un rol muy importante a la hora del procesamiento de los datos, por tal se usó las tablas de contingencia expedidas por el programa estadístico SPSS.

El uso adecuado de este programa estadístico nos ayudó a llevar un orden adecuado de la información por categorías, dando así la constatación de la hipótesis principal como también de las hipótesis específicas. La tabla de contingencia dada por el procesamiento de los datos nos facilitó sacar las conclusiones de la investigación.

c) Cuadros y representaciones estadísticas

Teniendo ya el programa estadístico SPSS se presentó gráficamente los resultados de la investigación, gracias a la tabulación de datos dada por el programa estadístico, este mismo salió cada una de las interpretaciones con su respectiva explicación.

d) De análisis e interpretación de datos

Se probó la existencia de correlación entre las variables, las herramientas estadísticas que se usó fue la del Chi Cuadrado, y coeficiente de contingencia.

III. RESULTADOS

La aceptación de los resultados de la investigación fue procesada por la herramienta estadística SPSS, lográndose así la contrastación de las hipótesis utilizando el método de estadística inferencial Chi cuadrado.

Tabla 4 *Muestra de la Investigación*

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Pregunta 1: Aplicación de la teoría de Maslow	20	11	5	2	3
Pregunta 2: Aplicación de las teorías Fisiológicas	5	15	9	11	1
Pregunta 3: Aplicación de la teoría Homeostática	7	14	9	6	5
Pregunta 4: Aplicación de la teoría de la motivación por emociones	30	5	5	1	0
Pregunta 5: Aplicación de la teoría psicoanalítica de la motivación	28	10	1	1	1
Pregunta 6: Aplicación de la teoría del incentivo	35	4	2	0	0
Pregunta 7: Aplicación de la teoría de Hedonismo	10	16	9	4	2
Pregunta 8: Aplicación de la teoría cognoscitivas	11	11	11	5	3
Pregunta 9: Aplicación de la disonancia cognoscitiva	17	20	2	2	0
Pregunta 10: Aplicación de la teoría de las expectativas	30	10	1	0	0
Pregunta 11: Aplicación de la teoría de esperanza-valor	6	7	9	8	11
Pregunta 12: Aplicación de la teoría de Herzberg	5	4	10	15	7
Pregunta 13: Aplicación de la teoría de Mc Gregor	13	15	10	2	1
Pregunta 14: Aplicación de la teoría de ERC de Aldefer	7	8	12	6	8
Pregunta 15: Aplicación de la teoría de Equidad de Adams	15	14	9	2	1

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis nula

El liderazgo motivacional influye directamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Hipótesis Alternante: Ha

El liderazgo motivacional influye directamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Una vez aplicado el cuestionario, se organizó los datos obtenidos de las variables del estudio, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 5
Prueba Chi Cuadrado Hipótesis Principal

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	54,456 ^a	20	,000	,000 ^b
Razón de verosimilitud	55,178	20	,000	,000 ^b
Prueba exacta de Fisher	44,262			,000 ^b
Asociación lineal por lineal	23,496 ^c	1	,000	,000 ^b
N de casos válidos	41			

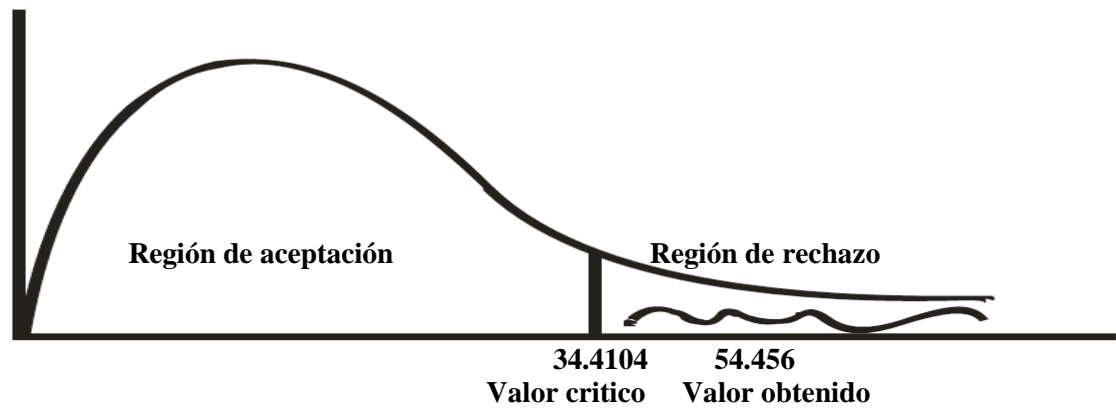
Elaboración propia del investigador

Tabla 6
Medidas Simétricas Hipótesis Principal

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	1,152			,000
	V de Cramer	,576			,000
	Coficiente de contingencia	,755			,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,766	,063	7,452	,000 ^d
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,771	,079	7,561	,000 ^d
N de casos válidos		41			

Elaboración propia del investigador

Figura 11
Contrastación de hipótesis general



En conclusión, al obtener el valor de Chi Cuadrado (X^2) al 95% de nivel de confianza y a 20 grados de libertad $X^2=54.456 > 31,4104$ y con p valué $=.000 < .05$, se confirmó la correlación entre las dos variables con el coeficiente de contingencia $=.755$ y p valué $=.000 < .05$, el mismo que expresa la intensidad de la relación es alta moderada, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar El liderazgo motivacional influye directamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Contrastación de las hipótesis específicas

Contrastación Hipótesis específica 1

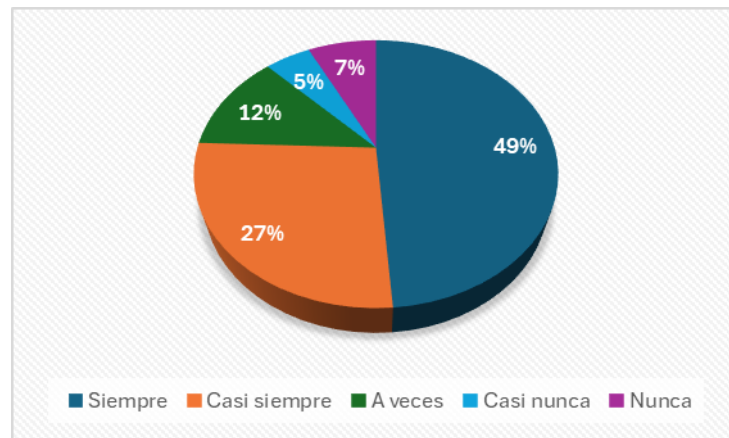
Tabla 7

Aplicación de los tipos de necesidades de Maslow.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	20	48,8	48,8	48,8
	Casi Siempre	11	26,8	26,8	75,6
	A veces	5	12,2	12,2	87,8
	casi Nunca	2	4,9	4,9	92,7
	Nunca	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 12
 Contrastación de hipótesis específica 1



La herramienta estadística nos muestra la información obtenida de los colaboradores de la oficina departamental de estadística e Informática de Ica, los mismo que en un 48.8% manifiestan que siempre se aplica en su trabajo los tipos de necesidades de Maslow como una secuencia para alcanzar mejores resultados, en cambio para el 26.8% de los demás casi siempre manifiestan que se aplica la teoría. El 4.9% aclara que a veces se aplica y el 7.3% es de la opinión que nunca se aplica dicha teoría.

Hipótesis Nula: Ho1

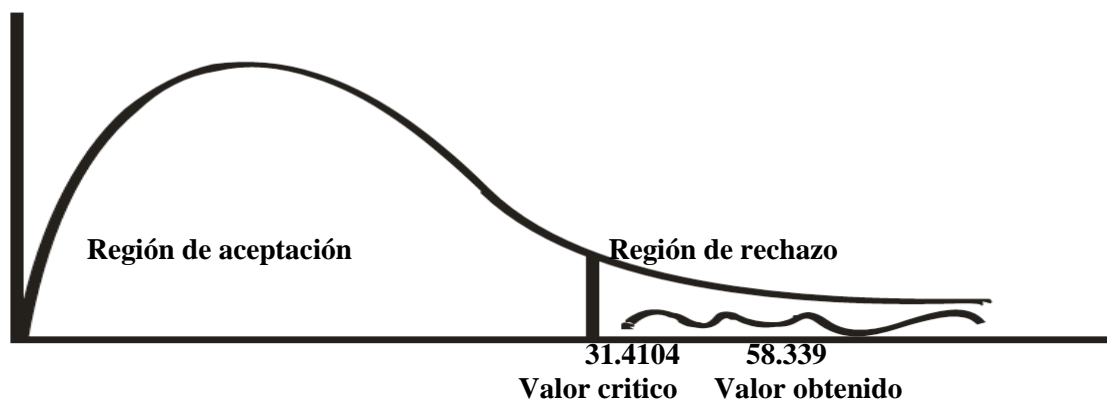
Los tipos de necesidades de Maslow no influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha1

Los tipos de necesidades de Maslow influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 13

Contrastación Hipótesis Especifica 1



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=58.339>31,4104$, con un $p\text{ valué}=.000<.05$ y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia $.766$ y un $p\text{ valué}=.000<.05$, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: Los tipos de necesidades de Maslow influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

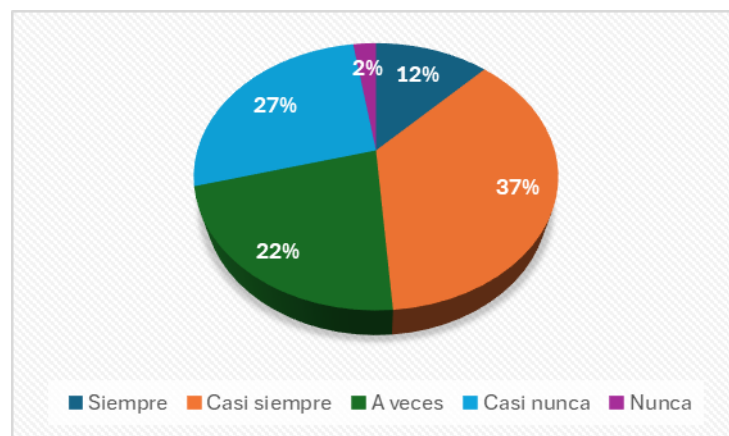
Contrastación Hipótesis específica 2

Tabla 8
Aplicación de los factores fisiológicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	12,2	12,2	12,2
	Casi Siempre	15	36,6	36,6	48,8
	A veces	9	22,0	22,0	70,8
	casi Nunca	11	26,8	26,8	97,6
	Nunca	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 14
Contrastación de hipótesis específica 2



La información resumida, en la figura estadística son las respuestas proporcionadas por los colaboradores que participan en la investigación, a cerca de una de las características del liderazgo motivacional de los líderes o jefes de la oficina Departamental de estadística e Informática y ellos en un 12.2% opinan que siempre se aplican los factores fisiológicos, así también el 36.6% responde que casi siempre se aplica dicha teoría. Sin embargo, para el 22.0%

a veces dicen que se aplica dicha teoría, en cambio el 26.8% responde a casi nunca se realiza la aplicación de dicha teoría y por último el 2,4% del resto nunca se aplica la teoría presente.

Hipótesis Nula: Ho2

Los factores fisiológicos no influyen positivamente en la productividad de los trabajadores de la “Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha2

Los factores fisiológicos influyen positivamente en la productividad de los trabajadores de la “Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023

Tabla 9

Prueba Chi cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	19,356 ^a	10	,036	1,000 ^b
Razón de verosimilitud	12,412	10	,258	,000 ^b
Prueba exacta de Fisher	14,458			,000 ^b
Asociación lineal por lineal	,588 ^c	1	,443	,000 ^b
N de casos válidos	41			

Elaboración propia del investigador

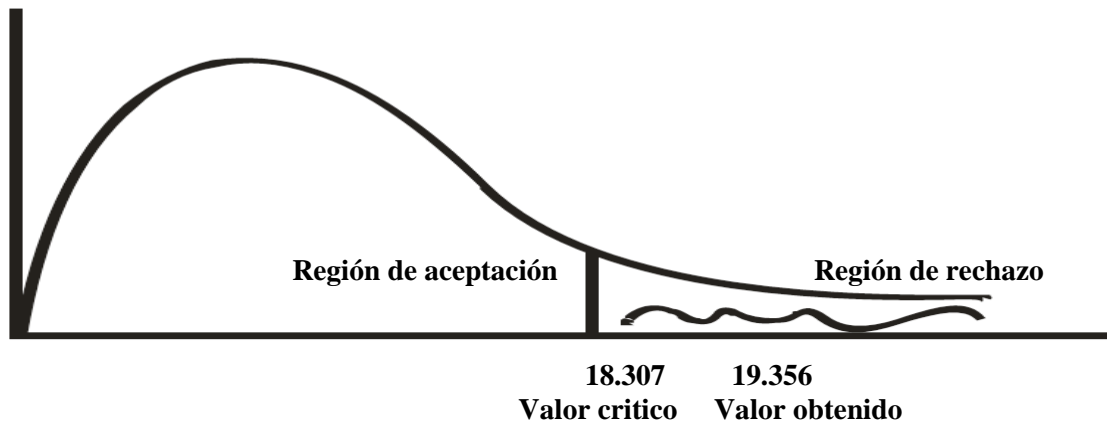
Tabla 10

Medidas Simétricas de Hipótesis Específica 2

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproxima da ^b	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,687			,036
	V de Cramer	,486			,036
	Coeficiente de contingencia	,566			,036
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,121	,159	,763	,450 ^d
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,177	,164	1,126	,267 ^d
N de casos válidos		41			

Elaboración propia del investigador

Figura 15
Contrastación de hipótesis específica 2



En consecuencia posterior al uso del SPSS y obtener el valor del Chi Cuadrado al 95% del nivel de confianza y 10 grados de libertad; $X^2=19.356$ superior al su valor crítico 18.307 y con p valué $=.036 < .05$, se confirmó la correlación con el coeficiente de contingencia cuyo valor $=.566$ y p valué $=.036 < .05$, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: Los factores fisiológicos influyen positivamente en la productividad de los trabajadores de la “Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023

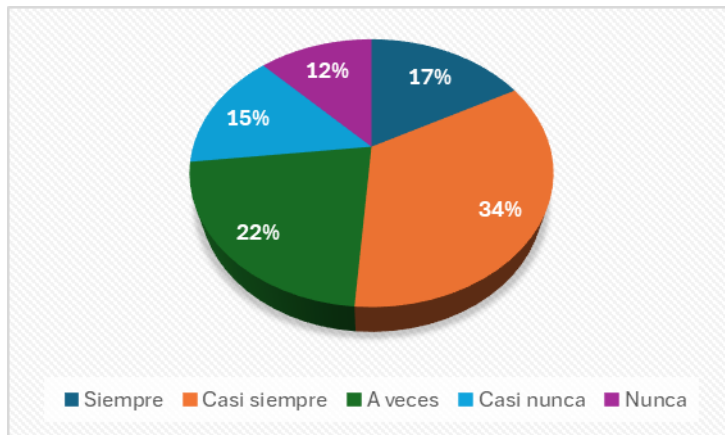
Contrastación Hipótesis específica 3

Tabla 11
Aplicación de los impulsos internos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	17,1	17,1	17,1
	Casi Siempre	14	34,1	34,1	51,2
	A veces	9	22,0	22,0	73,2
	Casi Nunca	6	14,6	14,6	87,8
	Nunca	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 16
Contrastación de hipótesis específica 2



La información sobre lo que sienten los colaboradores de la oficina departamental de estadística e informática de Ica, en un 17.1% opinan que siempre se aplica la homeostática, sin embargo, el 34.1% responden que casi siempre se aplica dicha teoría en la institución, el 22.0% dice que a veces se aplica dicha teoría, el 14.6% de los colaboradores de la institución manifiesta que casi nunca se aplica la teoría hablada y el 12.2% del resto manifiesta que no se aplica dicha teoría.

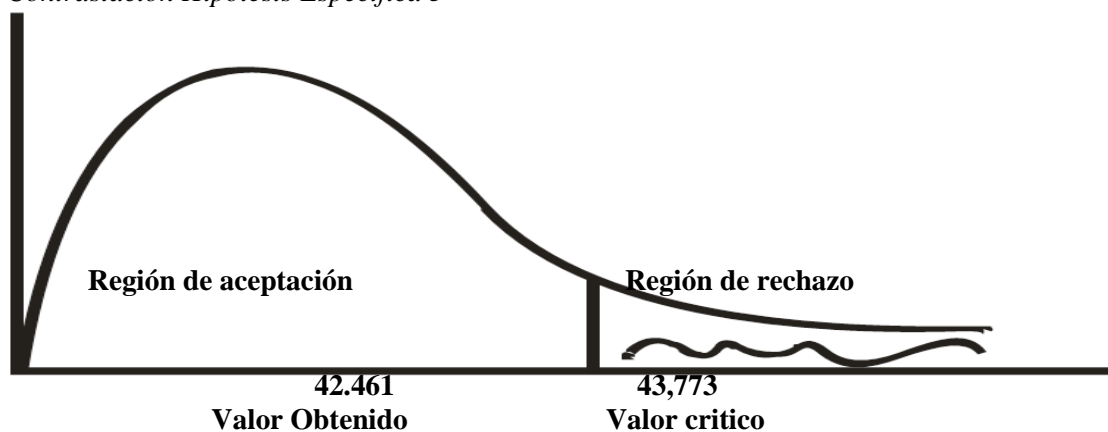
Hipótesis Nula: Ho3

Los impulsos internos no influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Hipótesis Alternante; Ha3

La impulsos internos influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Figura 17
Contrastación Hipótesis Especifica 3



Por consiguiente, posterior al uso del SPSS y haber obtenido el valor de Chi Cuadrado, al 95% de nivel de confianza y con 30 grados de libertad ; $X^2= 42.461$ inferior al valor crítico $=43.773$ y con $p \text{ valué}=.065>.05$ y validarlo con el coeficiente de contingencia $=.713$ y $p \text{ valué}=.065>.05$, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula: Los impulsos internos no influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Contrastación Hipótesis específica 4

Tabla 12

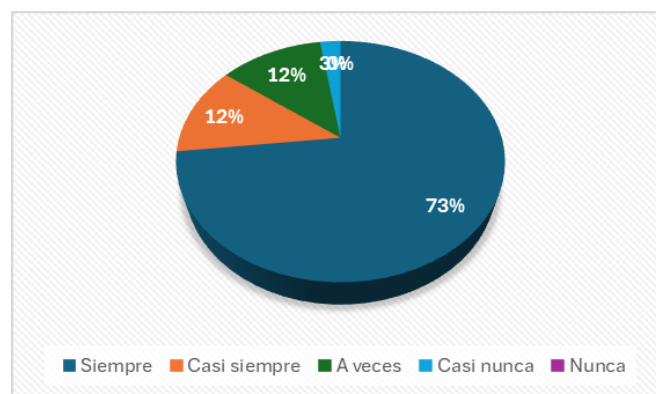
Aplicación de las emociones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	30	73,2	73,2	73,2
	Casi Siempre	5	12,2	12,2	85,4
	A veces	5	12,2	12,2	97,6
	Casi Nunca	1	2,4	2,4	100,0
	Nunca	0	0	0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 18

Contrastación de hipótesis específica 4



La tabla estadística resumen la información acerca de la aplicación de las emociones en la institución, el 73.2% nos responden que siempre se aplica esta teoría en el trabajo, no obstante, hay un 12.2% que nos dice que casi siempre se aplica dicha teoría en el trabajo, el otro 12,2% de los colaboradores manifiesta que a veces se aplica dicha teoría en el trabajo y un 2.4% es de la opinión que casi nunca se aplica esta teoría en la institución.

Hipótesis Nula: Ho4

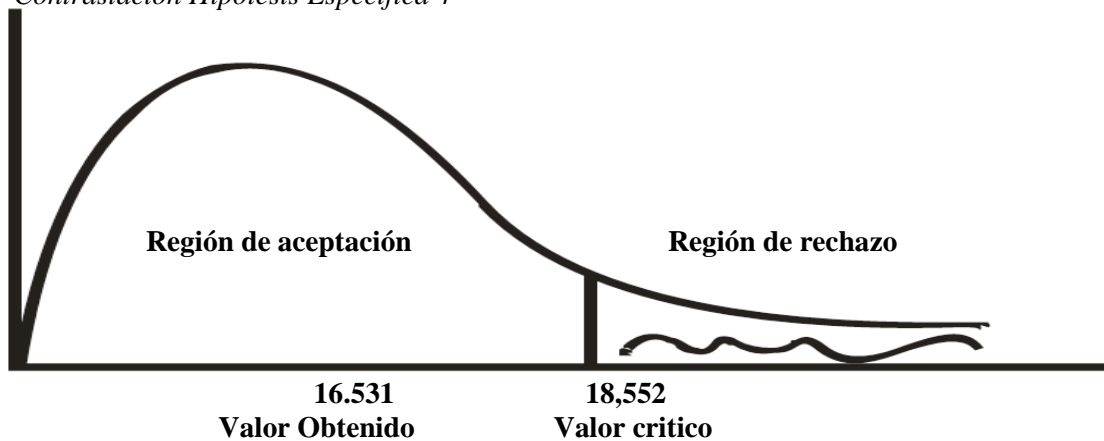
Las emociones no influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Hipótesis Alternante; Ha4

Las emociones influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Figura 19

Contrastación Hipótesis Específica 4



Por consiguiente, posterior al uso del SPSS y haber obtenido el valor de Chi Cuadrado, al 95% de nivel de confianza y con 30 grados de libertad ; $X^2 = 16.5631$ inferior al valor crítico $= 18.552$ y con $p \text{ valúe} = .065 > .05$ y validarlo con el coeficiente de contingencia $= .713$ y $p \text{ valúe} = .065 > .05$, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula: Las emociones no influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Contrastación Hipótesis específica 5

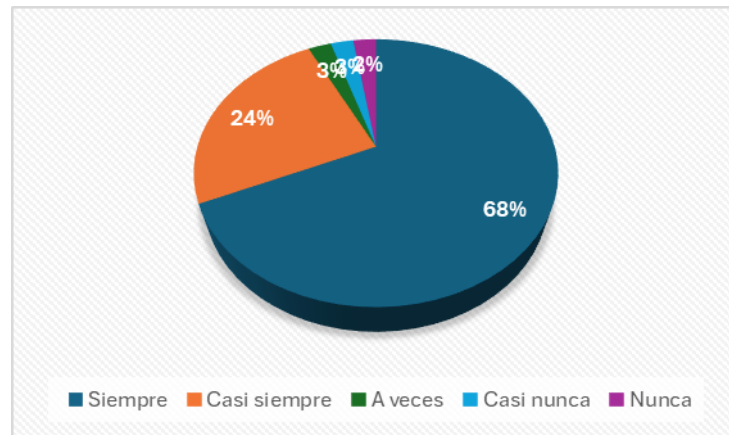
Tabla 13

Aplicación de los deseos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	28	68,4	68,4	68,4
	Casi Siempre	10	24,4	24,4	92,8
	A veces	1	2,4	2,4	95,2
	casi Nunca	1	2,4	2,4	97,6
	Nunca	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 20
 Contrastación de hipótesis específica 5



La información resumida anteriormente nos representa la motivación del colaborador en la institución pública donde laboran a través de la teoría de psicoanalítica; así el 68,4% expresa que ellos siempre ven la aplicación de esta teoría, sin embargo el 24,4% responden que casi siempre se aplica esta teoría; sin embargo el 2,4% dice que a veces los colaboradores no ven la aplicación de esta teoría, el 2,4% manifiesta que a veces ve la aplicación de esta teoría en su centro de trabajo y el 2,4% manifiesta que nunca se aplica dicha teoría.

Hipótesis Nula: Ho5

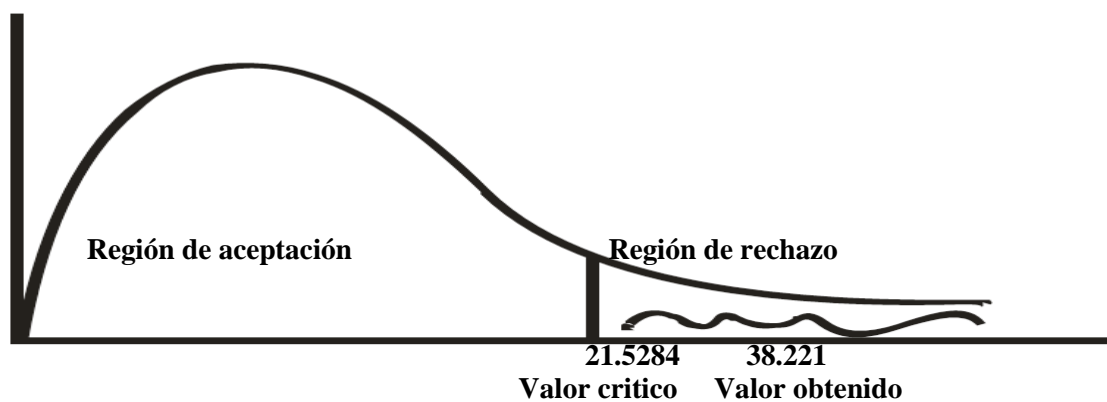
Los deseos no influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha5

Los deseos influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 21

Contrastación Hipótesis Especifica 5



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=38.2219 > 21,5284$, con un *p* *valué* $= .000 < .05$ y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia $.766$ y

un p valúe $=.000 < .05$, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: Los deseos influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Contrastación Hipótesis específica 6

Tabla 14

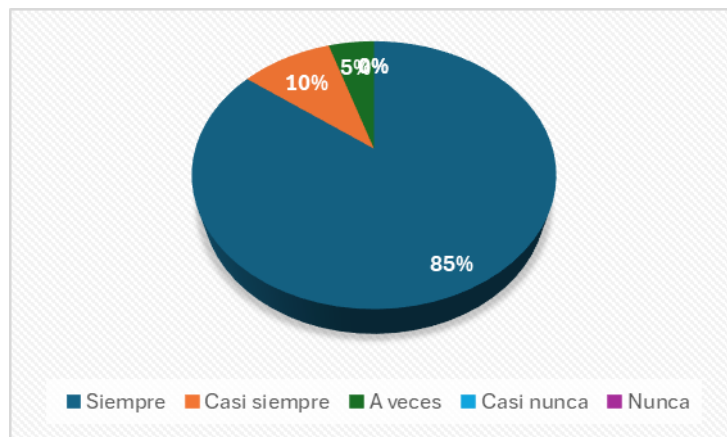
Aplicación de las recompensas

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Siempre	35	85,4	85,4	85,4
	Casi Siempre	4	9,8	9,8	95,2
	A veces	2	4,8	4,8	100,0
	Casi Nunca	0	0	0	100,0
	Nunca	0	0	0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 22

Contrastación Hipótesis Especifica 6



Los colaboradores intervinientes en esta investigación mostraron su opiniones sobre la aplicación de las recompensas por el trabajo que realizan respondiendo siempre en un 85,4% , en cambio el 9.8% de los demás manifiestan que casi siempre reciben recompensas o incentivos y solo el 4.8% opina que a veces reciben recompensas o incentivos por su labor que realiza en las tareas encomendadas.

Hipótesis Nula: Ho6

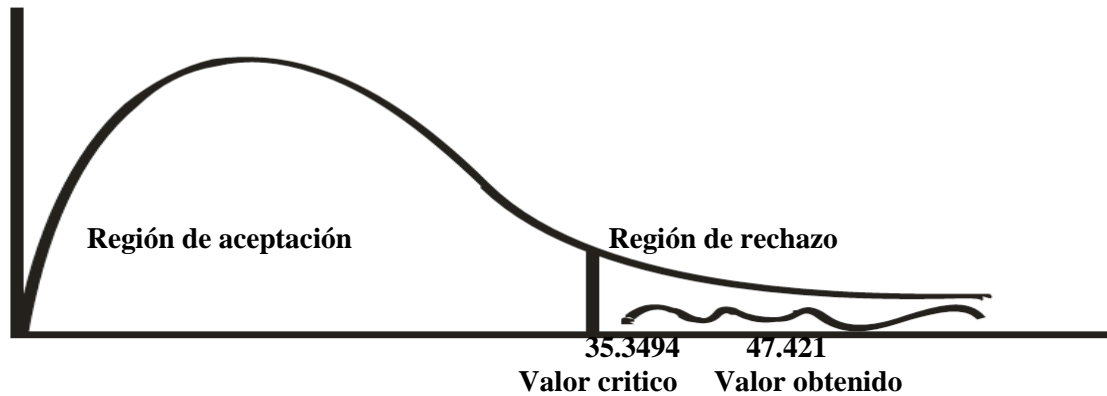
Las recompensas no influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha6

Las recompensas influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 23

Contrastación Hipótesis Especifica 6



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=47.421>35,3494$, con un *p* *valué* =.000<.05 y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia .766 y un *p* *valué*=.000<.05, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: Las recompensas influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Contrastación Hipótesis específica 7

Tabla 15

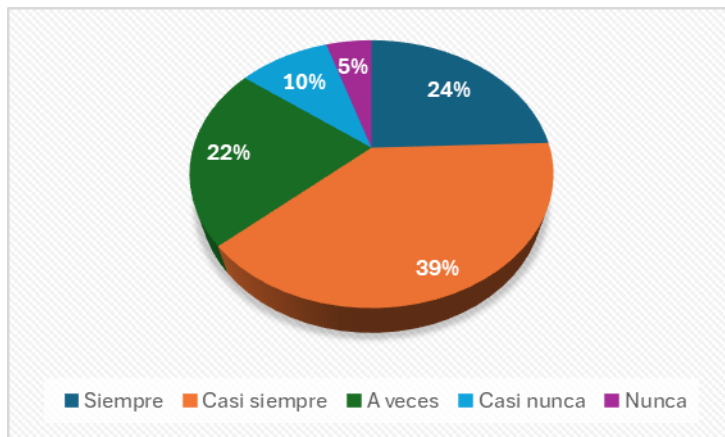
Aplicación del placer y el dolor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	24,4	24,4	24,4
	Casi Siempre	16	39,0	39,0	63,4
	A veces	9	22,0	22,0	85,4
	casi Nunca	4	9,8	9,8	95,2
	Nunca	2	4,8	4,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 14

Contrastación Hipótesis Especifica 7



Dentro de las atribuciones que el liderazgo motivacional que asumen los jefes o directivos en una entidad pública va acompañada con estrategias de aplicación de la teoría del hedonismo para tener una participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones de la problemática que se presente en el logro de objetivos y metas institucionales, y ellos en un 24.4% son de la opinión que siempre se aplica dicha teoría, el 39,0% dice que casi siempre se aplica dicha teoría en la institución donde laboran; así también el 22.0% responde a la interrogante que a veces se aplica dicha teoría, no obstante el 9.8% expresan que casi nunca se aplica dicha teoría y el 4,8% manifiestan que nunca se realiza la aplicación de esta teoría.

Contrastación Hipótesis específica 7

Hipótesis Nula: Ho7

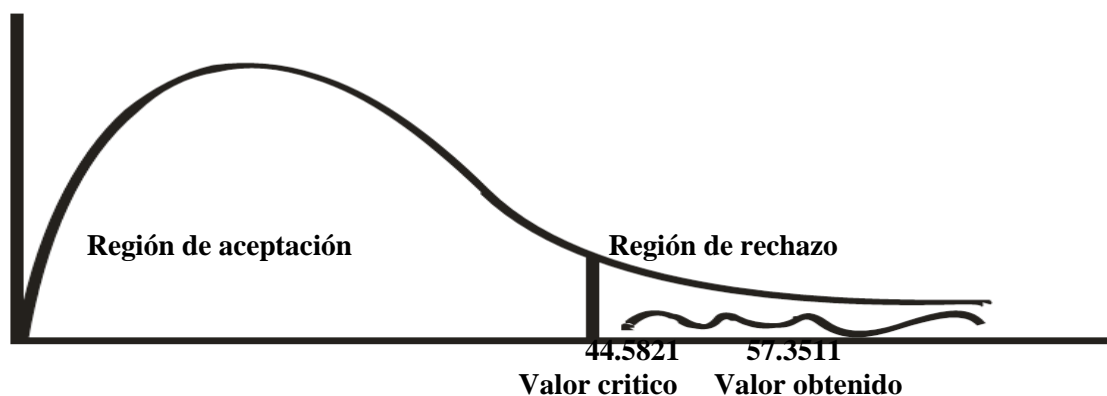
El placer y el dolor no influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha7

El placer y el dolor no influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 15

Contrastación Hipótesis Especifica 7



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=57.3511 > 44,5821$, con un $p \text{ valúe} = .000 < .05$ y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia $.766$ y un $p \text{ valúe} = .000 < .05$, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: El placer y el dolor influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Contrastación Hipótesis específica 8

Tabla 16

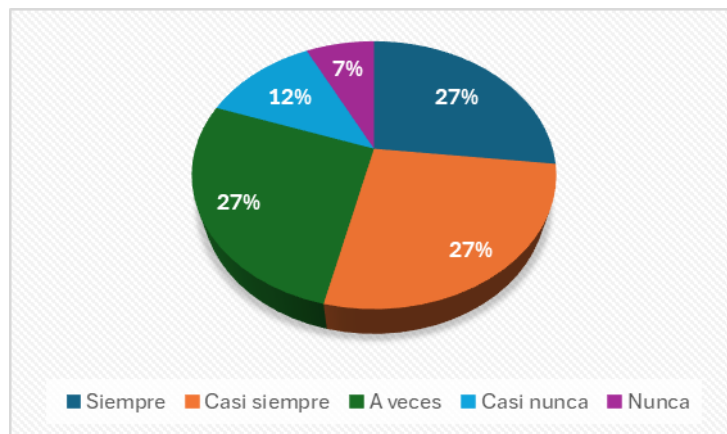
Aplicación de los pensamientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	11	26,8	26,8	26,8
Casi Siempre	11	26,8	26,8	53,6
A veces	11	26,8	26,8	80,4
casi Nunca	5	12,2	12,2	92,6
Nunca	3	7,4	7,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 16

Contrastación Hipótesis Especifica 8



Los colaboradores con respecto a su opinión a la aplicación de los pensamientos, los colaboradores el 26.8% opinan que siempre se aplica dicha teoría en la institución, así mismo el otro 26.8% de los demás colaboradores responden que casi siempre se usa el pensamiento, el otro 26.8% de los colaboradores manifiesta que a veces se aplica los pensamientos, el 12,2% responden que casi nunca y el 7,4% nunca se aplica.

Hipótesis Nula: Ho8

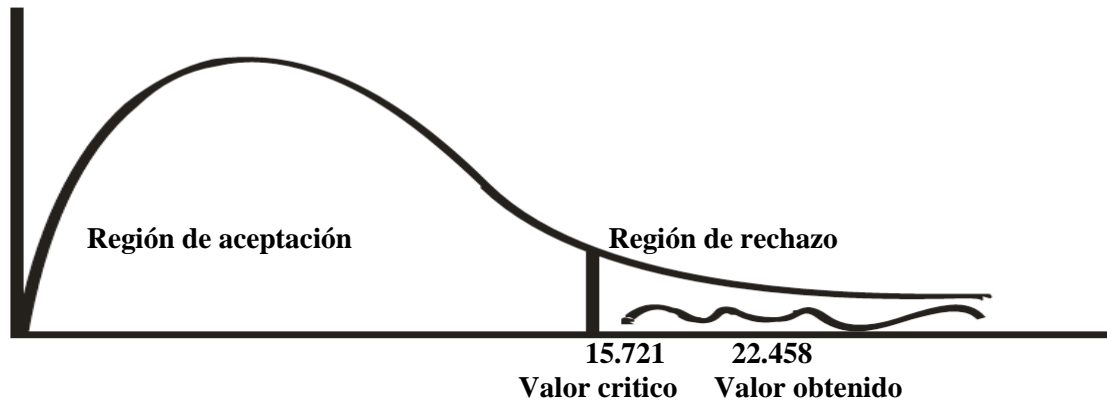
Los pensamientos no influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha8

Los pensamientos influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 17

Contrastación Hipótesis Especifica 8



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=22.458>15,721$, con un *p* *valué* $=.000<.05$ y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia $.766$ y un *p* *valué* $=.000<.05$, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: Los pensamientos influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Contrastación Hipótesis específica 9

Tabla 17

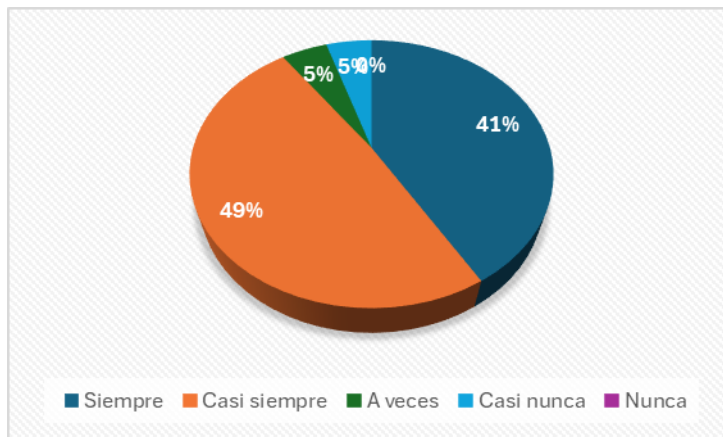
Aplicación de la tensión cognitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	43,9	43,9	43,9
	Casi Siempre	20	46,3	46,3	90,2
	A veces	2	4,9	4,9	95,1
	casi Nunca	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 18

Contrastación Hipótesis Especifica 9



La tabla estadística precedente nos muestra la información sobre si los colaboradores ven la aplicación de la tensión cognitiva y ellos en un 43.9% responden que siempre se aplica la tensión cognitiva, pero para el 46.3% manifiesta que casi siempre se aplica dicha tensión cognitiva, como también el 4.9% de los colaboradores que participan dicen que casi nunca y nunca se aplica dicha tensión cognitiva.

Contrastación Hipótesis específica 9

Hipótesis Nula: Ho9

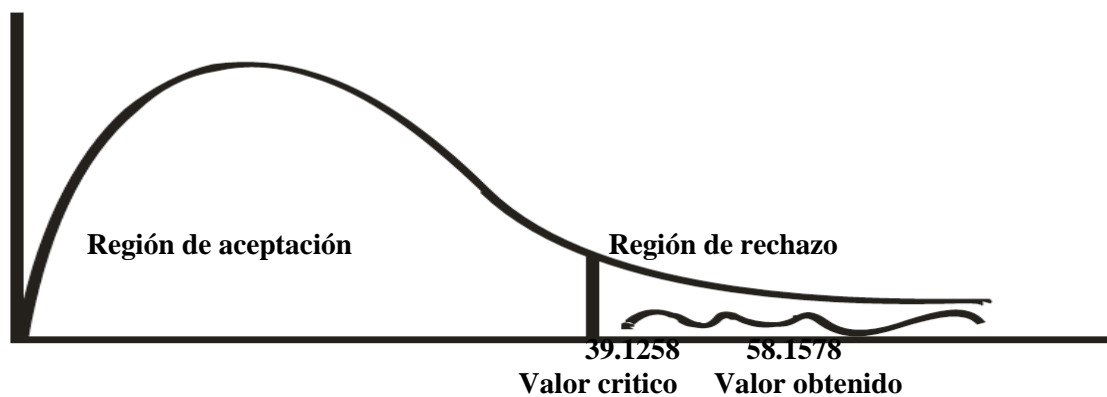
La tensión cognitiva no influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha9

La tensión cognitiva influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 19

Contrastación Hipótesis Especifica 9



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=58.1578 > 39,1258$, con un *p* *valué* = .000 < .05 y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia .766 y

un p valúe=.000<.05, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: La tensión cognitiva influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Contrastación Hipótesis específica 10

Tabla 18

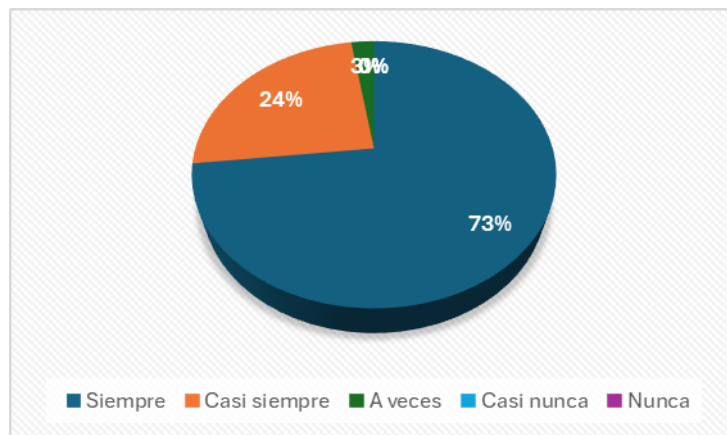
Aplicación del esfuerzo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	30	73,1	73,1	73,1
	Casi Siempre	10	24,4	24,4	97,5
	A veces	1	2,5	2,5	2,5
	casi Nunca	0	0	0	100,0
	Nunca	0	0	0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	100,0

Elaboración propia del investigador

Figura 20

Contrastación Hipótesis Especifica 10



Los colaboradores intervinientes en esta investigación frente a la interrogante si se aplica el esfuerzo para mejorar su trabajo, ellos en un 73.1% responden que siempre se aplica el esfuerzo, además para el 24.4% de los demás opinan que casi siempre se aplica el esfuerzo, y para el 2.5% responden que a veces se aplica el esfuerzo en la institución.

Hipótesis Nula: Ho10

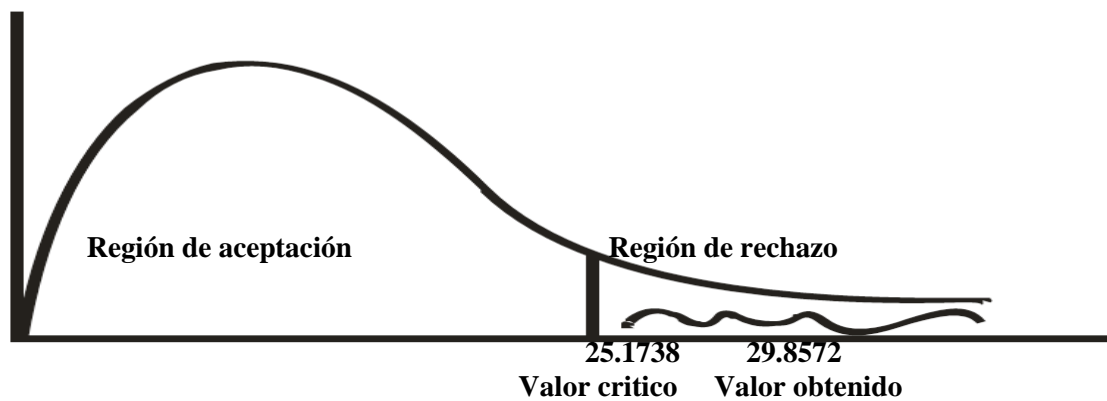
El esfuerzo no influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha10

El esfuerzo influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 21

Contrastación Hipótesis Específica 10



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=29.8572>25,1738$, con un *p* *valué* $=.000<.05$ y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia $.766$ y un *p* *valué* $=.000<.05$, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: El esfuerzo influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Contrastación Hipótesis específica 11

Tabla 19

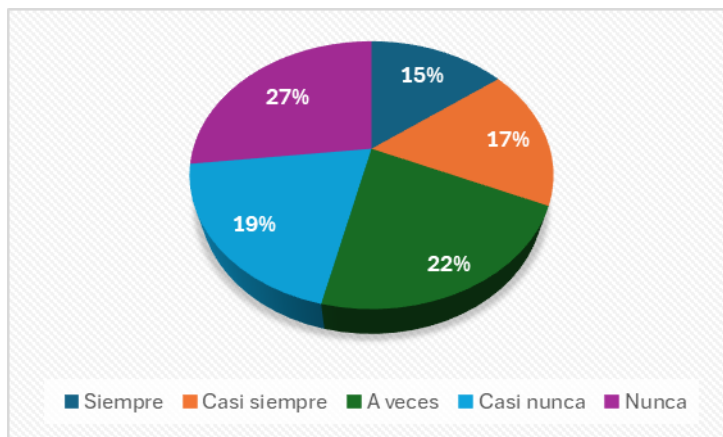
Aplicación de la esperanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	14,6	14,6	14,6
	Casi Siempre	7	17,1	17,1	31,7
	A veces	9	22,0	22,0	53,7
	casi Nunca	8	19,5	19,5	73,2
	Nunca	11	26,8	26,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 22

Contrastación Hipótesis Especifica 11



Frente a la interrogante sobre si se aplica la esperanza, el 14.6% de los colaboradores manifiestan que siempre se aplica dicha teoría, así mismo el 17.1% expresan que casi siempre se aplica dicha; además corroboran el 22,0% que a veces se aplica dicha teoría en la institución, el 19,5% manifiestan que casi nunca se aplica dicha teoría en la institución y el 26.8% dice que nunca se aplica dicha teoría en la institución.

Hipótesis Nula: Ho11

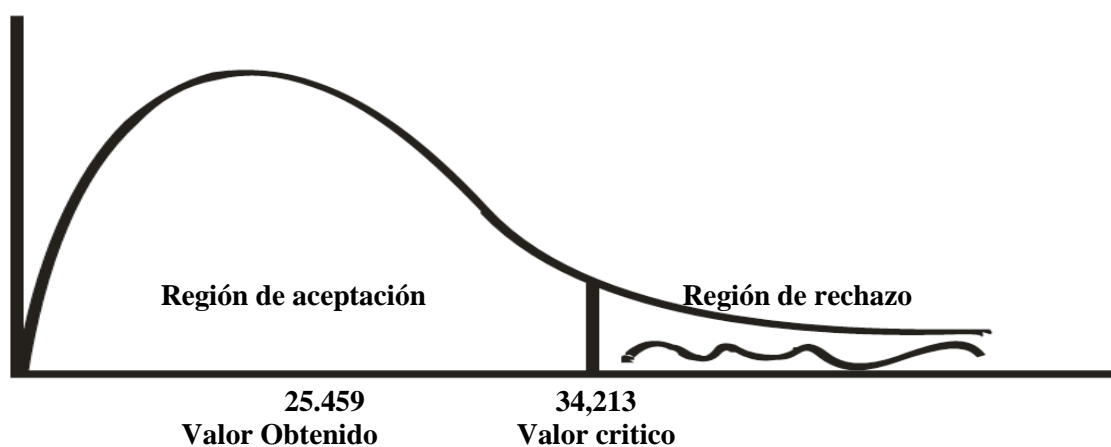
La esperanza influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Hipótesis Alternante; Ha11

La esperanza influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Figura 23

Contrastación Hipótesis Especifica 11



Por consiguiente, posterior al uso del SPSS y haber obtenido el valor de Chi Cuadrado, al 95% de nivel de confianza y con 30 grados de libertad ; $X^2= 25.459$ inferior al valor crítico

=34.213 y con p valúe=.065>.05 y validarlo con el coeficiente de contingencia =.713 y p valúe= .065>.05, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula: La esperanza no influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Contrastación Hipótesis específica 12

Tabla 20

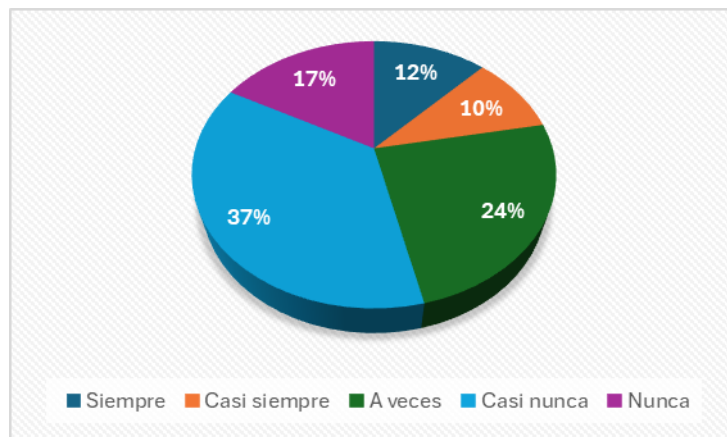
Aplicación de los factores higiénicos de Herzberg

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	12,2	34,1	34,1
	Casi Siempre	4	9,8	39,0	73,1
	A veces	10	24,4	19,5	92,6
	casi Nunca	15	36,6	7,4	100,0
	Nunca	7	17,0	0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 24

Contrastación Hipótesis Especifica 12



Los colaboradores que participan en la investigación responden a la interrogante si se aplica los factores higiénicos de Herzberg en la institución y ellos en un 53,6% manifiestan que nunca o casi nunca se aplica dicha teoría, pero el 24,4 % opina que a veces se aplica dicha teoría en la institución y únicamente el 22.0% de ellos nos expresan que siempre o casi siempre se realiza la aplicación de dicha teoría.

Hipótesis Nula: Ho12

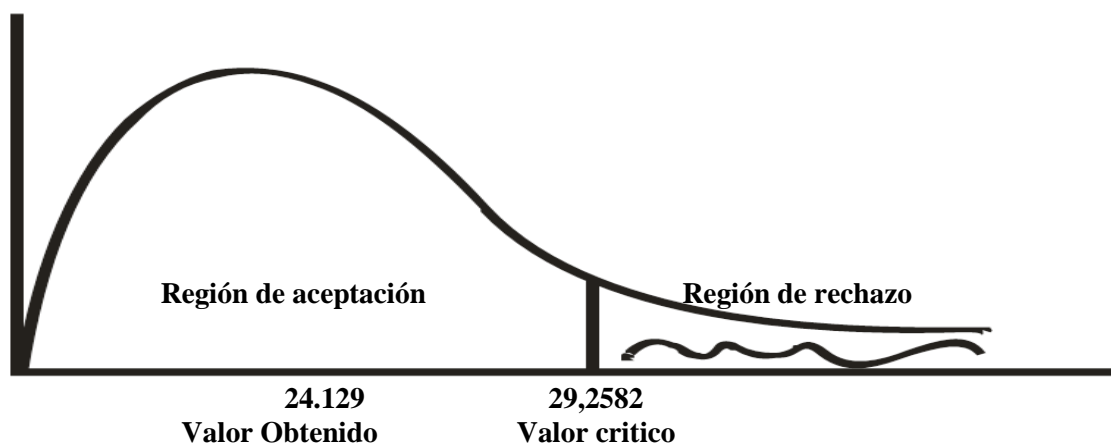
Los factores higiénicos de Herzberg no influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Hipótesis Alternante; Ha12

Los factores higiénicos de Herzberg influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Figura 25

Contrastación Hipótesis Especifica 12



Por consiguiente, posterior al uso del SPSS y haber obtenido el valor de Chi Cuadrado, al 95% de nivel de confianza y con 30 grados de libertad ; $X^2= 24.129$ inferior al valor crítico $=29.2582$ y con $p \text{ valúe}=.065>.05$ y validarlo con el coeficiente de contingencia $=.713$ y $p \text{ valúe}=.065>.05$, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula: Los factores higiénicos de Herzberg no influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Contrastación Hipótesis específica 13

Tabla 21

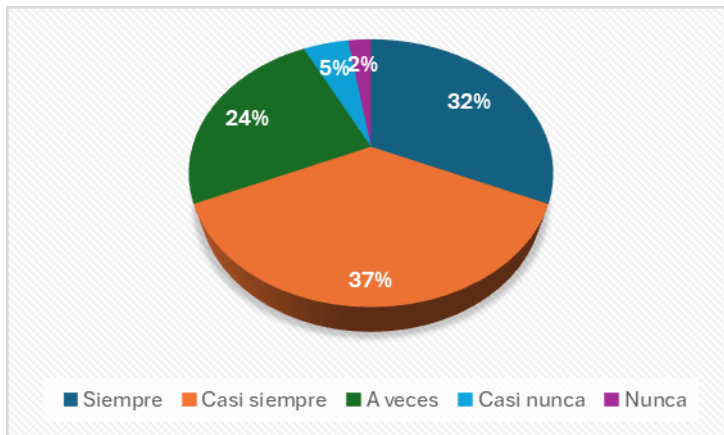
Aplicación del descanso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	31,7	31,7	31,7
	Casi Siempre	15	36,6	36,6	68,3
	A veces	10	24,4	24,4	92,7
	casi Nunca	2	4,9	4,9	97,6
	Nunca	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 26

Contrastación Hipótesis Especifica 13



Los colaboradores que laboran en la Oficina Departamental del estadística e Informática, nos ofrecen su opinión en un 68.3% que casi siempre o siempre ven la aplicación del descanso en la institución, en cambio para el 24.4% de los demás acusan que a veces se aplica dicha teoría en la institución y para el 7.3% si nos responden que casi nunca o nunca ven la aplicación de dicha teoría en su centro de trabajo.

Hipótesis Nula: Ho13

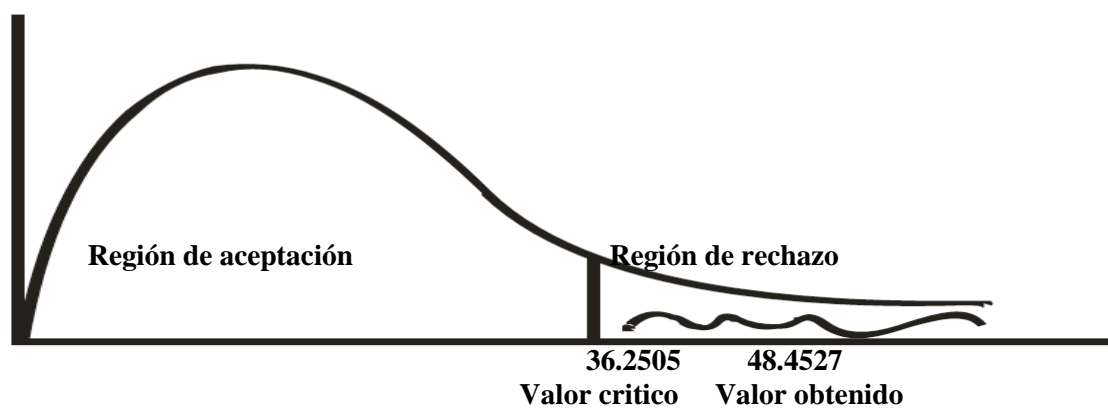
El descanso no influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha13

El descanso influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 27

Contrastación Hipótesis Especifica 13



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=48.4527>36,2505$, con un $p\text{ valúe} = .000<.05$ y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia $.766$ y un $p\text{ valúe}=.000<.05$, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: El descanso influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.

Contrastación Hipótesis específica 14

Tabla 22

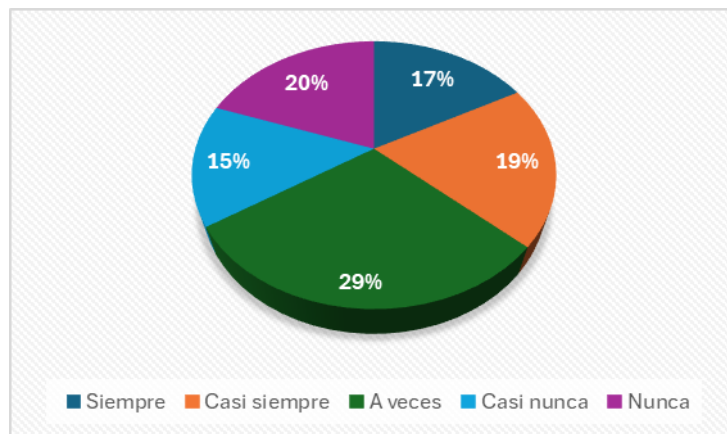
Aplicación de la teoría de ERC de Aldefer

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	17,0	17,0	17,0
	Casi Siempre	8	19,5	19,5	36,5
	A veces	12	29,4	29,4	65,4
	casi Nunca	6	14,6	14,6	80,5
	Nunca	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 28

Contrastación Hipótesis Especifica 14



La interrogante si dentro de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica se aplica el crecimiento, los colaboradores respondieron donde el 17.0% expresan que siempre se aplica esta teoría en la institución además para el 19.5% de los demás que expresan que casi siempre se aplica dicha teoría en la institución. En cambio, el 29.4% manifiesta que a veces se aplica dicha teoría y para el 34.1% dicen que ellos nunca o casi nunca se aplica o ha aplicado dicha teoría en la institución.

Hipótesis Nula: Ho14

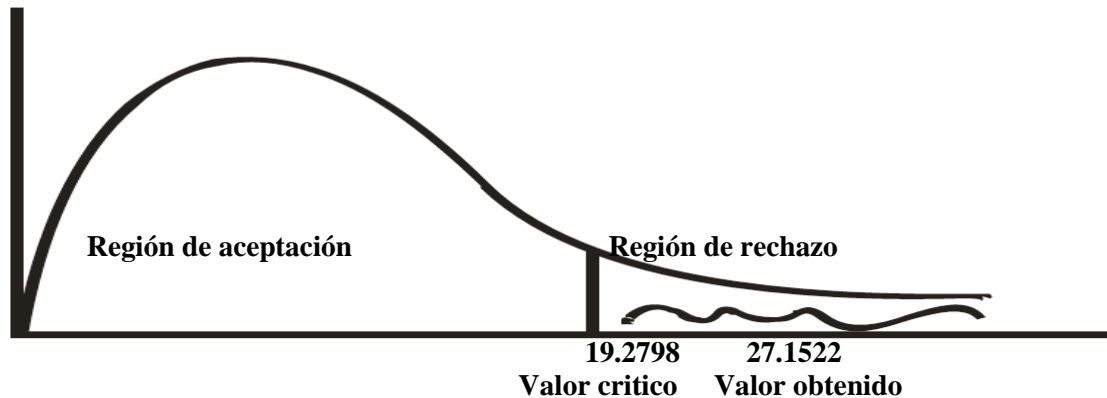
El crecimiento no influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha14

El crecimiento influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 29

Contrastación Hipótesis Especifica 14



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=27.1522 > 19,2798$, con un $p \text{ valúe} = .000 < .05$ y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia $.766$ y un $p \text{ valúe} = .000 < .05$, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: El crecimiento influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Contrastación Hipótesis específica 15

Tabla 23

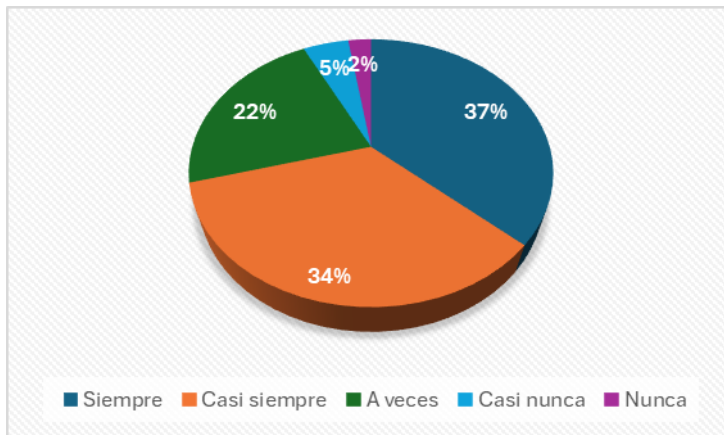
Aplicación del equilibrio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	36,6	36,6	36,6
	Casi Siempre	14	34,1	34,1	70,7
	A veces	9	22,0	22,0	92,7
	casi Nunca	2	4,9	4,9	97,6
	Nunca	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Elaboración propia del investigador

Figura 30

Contrastación Hipótesis Específica 15



La herramienta estadística presentada resume la información de los colaboradores intervinientes respecto a si se aplica el equilibrio, y ellos en un 70.7% responden que siempre o casi siempre se aplica dicha teoría en el trabajo, pero para el 22.0% responden que a veces se aplica dicha teoría en la institución, el 2.4% expresan que nunca se aplica dicha teoría en el trabajo.

Hipótesis Nula: Ho15

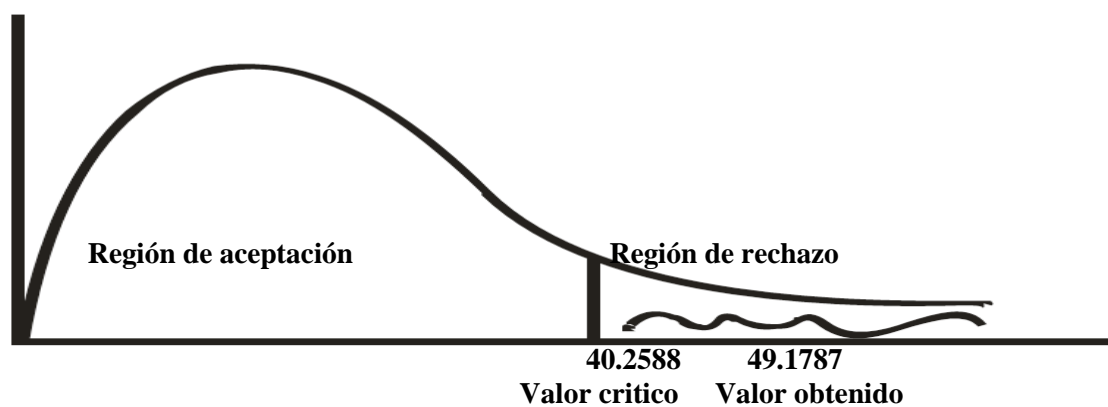
El equilibrio no influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Hipótesis Alternante; Ha15

El equilibrio influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Figura 31

Contrastación Hipótesis Específica 15



Luego de obtener el valor de Chi cuadrado y analizarlo con su valor crítico al 95% de nivel de confianza y con 20 grados de libertad $X^2=49.1787>40,2588$, con un *p* *valué* $=.000<.05$ y posterior confirmar la correlación de las variables con el coeficiente de contingencia $.766$ y un *p* *valué* $=.000<.05$, el mismo que significa un nivel de intensidad alta moderada de ambas variable, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis: El equilibrio influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023

Con la información organizada, se procedió a la contrastación de hipótesis siguiendo el procedimiento estadístico siguiente:

- Formulación de las hipótesis de trabajo
- Determinación del nivel de confianza al 95%
- Determinación del método estadístico a emplear es decir el método chi cuadrado
- Análisis de la información estadística
- Toma de decisiones

IV. DISCUSIÓN

La evaluación del liderazgo motivacional con sus características de comunicaciones, compromiso laboral y la capacidad de toma de decisiones estudiadas en esta investigación que influyen en la productividad de los colaboradores tuvo como resultados los siguientes:

Las comunicaciones que se dan entre el jefe o director de cada área de la oficina Departamental de estadística e Informática de Ica, se dan siempre por escrito en un 46.3% la misma que marcan la diferencia entre el líder motivacional y con una autoridad técnicamente reconocida en el jefe, lo cual se demuestra que los colaboradores realizan sus funciones, de manera practicas rutinarias, y que los directivos o los responsables de las áreas son reconocidos por su autoridad técnica en el cargo, más no por la influencia que como líder motivacional lo deba hacer estimulando su actuación en sus capacidades y habilidades, confirmándose con los expresado por los colaboradores en cuanto a si las reuniones de trabajo con sus superiores son motivadoras solamente para el 43.9% expresan que casi siempre son motivadoras,. Estos resultados nos hacen corroborar lo arribado por Hernández (2021), que el liderazgo es una competencia muy difícil de verse reflejado en aquel personal que por su meritocracia va ascendiendo en una entidad de la administración pública.

En cuanto al compromiso laboral que adquieren los colaboradores esta validado en un 73.2% de los colaboradores intervinientes, en el sentido que se identifican con la institución donde prestan sus servicios, y que asumen con responsabilidad y compromiso sus obligaciones y funciones, que lo hacen porque el compromiso laboral lo demuestran siempre en un 62.9% , así mismo se pudo validar sus resultados de Huaycochea (2022), en cuanto a la identificación del trabajador con su institución u organización que lo acoge, es parte del liderazgo de los directivos sea este líder paternalista, autocrático, permitiendo que el colaborador actúe responsablemente y mejore su productividad a favor de la entidad que lo acoge.

La participación de los colaboradores en el proceso de solucionar los problemas laborales que se presentan, en la entidad es una de las características puestas en marcha de los líderes de cada área, y aquí los resultados a merita a reflexionar ya que, ellos en un 64.4% responden que casi siempre o siempre participan, en la solución de los problemas, esto por la puesta en práctica de las comunicaciones abiertas, transparentes, que existen en cada área de trabajo y la confianza en que los colaboradores puede ser los autores principales en la solución de los problemas laborales. Esta investigación nos permitió además validar lo de Guiza et al. (2021) en cuanto a que, si existe en los directivos y jefes de cada área el liderazgo motivacional, el colaborador puede ayudar en la solución de la problemática que se presenta en el área, y participan motivados en la solución de los problemas laborales.

La productividad del colaborador es eficaz, efectiva y se demuestra en todos ellos a pesar que la entidad para muchos de ellos no tienen un programa de compensaciones y de incentivos, donde el 34.2% da como respuesta que casi nunca o nunca han recibido algún incentivo, pero ellos cumplen significativamente con las metas y los objetivos institucionales, por la responsabilidad, seriedad y compromiso asumido con la institución, validándose así con mayor importancia lo arribado por Juro (2019), que están presente las habilidades y la disposición tanto de directivos y colaboradores por cumplir con la entidad que los acoge.

V. CONCLUSIONES

1. El liderazgo motivacional enfocándose en las teorías de la motivación influyen directamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Ya que, el buen liderazgo motivacional por parte del director de la ODEI, directores ejecutivos, coordinadores departamentales, jefes de brigada, supervisores locales entre otros, permitirá que exista un mayor rendimiento y productividad de los trabajadores en el buen devenir del instituto.
2. Las tipos de necesidades de Maslow influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Tras el análisis, podemos deducir que la aplicación de esta teoría es de vital importancia en el instituto ya que las necesidades de los colaboradores deben tomarse en cuenta ya que al atenderlas los colaboradores se verán satisfechos y plenos y esto mejorará la productividad del instituto.
3. Los factores fisiológicos influyen positivamente en la productividad de los trabajadores de la “Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023 y como se ha podido comprobar la atención de aquellas necesidades hace que los trabajadores se sienten motivados y hacen que se desarrollen de la mejor manera en las áreas ejecutivas o proyectos en los que trabajan en el cual estos demuestran una buena productividad como el logro de los objetivos institucionales, objetivos de cada área, objetivos de cada proyecto entre otros.
4. Los impulsos internos no influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve reflejado en la disconformidad en que presentan los colaboradores cuando los directivos como jefes inmediatos, jefes no inmediatos, jefes de la central de Lima u otros toman de decisiones el cual los colaboradores no están de acuerdo y estos por tener un menor rango se ven en la obligación de acatar, el cual esto se traduce en una baja en la productividad de los colaboradores.
5. Los impulsos internos no influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se refleja en que las emociones de los colaboradores del instituto no tienen repercusión en la productividad.
6. Los deseos influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Dónde los motivos inconscientes de los colaboradores de la oficina hacen que estos se sientan motivados y puedan repercutir en la productividad de los mismos.

7. Las recompensas influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve reflejado principalmente en los colaboradores de los proyectos dónde ellos desean recibir un mejor pago o incentivos por la labor que realizan haciendo que esto influye positivamente en la productividad del instituto.
8. El placer y el dolor influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve reflejado en los colaboradores que trabajan en campo ya que ellos desean una mayor satisfacción de sus necesidades físicas para el desarrollo de sus actividades y esto se ve reflejado en una buena productividad.
9. Los pensamientos influyen satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve reflejado en lo que piensan y desean los colaboradores ya que ellos se generan expectativas y actúan según lo que piensan y así se ve reflejado en su productividad
10. La tensión cognitiva influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Los colaboradores del instituto entran en conflicto en lo que piensan y actúan de manera distinta haciendo que esto afecta en la productividad de estos.
11. El esfuerzo influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Los colaboradores generan expectativas en su mente y actúan de la forma que ellos piensan que será más beneficioso y de esta manera sus acciones se ven limitadas a sus pensamientos y por tal repercutirá en la productividad.
12. La esperanza no influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve reflejado en los colaboradores del instituto ya que ellos no tienen muchas expectativas de éxito y se limitan a lo que ellos saben que van a recibir y no más.
13. Los factores higiénicos de Herzberg no influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve reflejado en los factores del trabajo que reciben los colaboradores por parte del instituto ya que muchos de ellos laboran más por el sueldo que recibirán.
14. El descanso influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve reflejado en los directivos del instituto ya que ellos manifiestan que los colaboradores desean y necesitan trabajar y por tal deben recibir órdenes.
15. El crecimiento influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve

reflejado en las necesidades de los colaboradores de la oficina en cuanto menor se vean satisfechas sus necesidades mayores será la necesidad de querer suplirlas.

16. El equilibrio influye satisfactoriamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023. Esto se ve reflejado en como los colaboradores se sienten motivados por sus directivos para poder cumplir con las actividades, pero también considerando la recompensa que recibirán a cambio, siendo esto un factor importante en la productividad.

VI. RECOMENDACIONES

1. Recomiendo al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ica, dé a conocer el cumplimiento y rendimiento de cada empleado. Esto genera en los colaboradores del instituto tengan un sentimiento de pertenencia. Por lo tanto, hará que los colaboradores posean mayor productividad y se convierte en un indicador de mejoras en el nivel de rendimiento de cada colaborador en su trabajo.
2. Recomiendo a los directores ejecutivos dar capacitaciones constantes al personal en temas como innovación de procesos, difusión de información, liderazgo y desarrollo profesional entre otros. Con las capacitaciones los colaboradores se sentirán más seguros y capacitados para poder realizar su trabajo de manera más eficaz cumpliendo con los más altos estándares de calidad.
3. El compromiso laboral que presentan cada uno de los colaboradores se puede mejorar haciendo reconocimientos constantes, por la labor que realizan especialmente a los colaboradores que realizan trabajo de campo de cada uno de los proyectos que desarrolla la institución, ya que este trabajo es riguroso por los horarios en los que trabajan. Por tal recomiendo al Director Departamental y Coordinadores Departamentales de cada proyecto hacer reconocimientos que deben basarse en un reconocimiento público, beneficios laborales, flexibilidad de horario de trabajo entre otros. Esto reduciría considerablemente la tasa de renuncias, ausentismo y plantones laborales por parte de los colaboradores.
4. Por otro lado, el compromiso laboral puede mejorar aún más, donde recomiendo al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ica en conjunto con la sede central de Lima hacer las coordinaciones pertinentes para brindar una mejor protección de seguridad a los colaboradores que realizan labores de campo por el hecho de que estos colaboradores trabajan a veces a altas horas de la noche por la necesidad de poder cumplir con la carga laboral encomendada. Seguridad como resguardo policial en lugares considerados zona roja por los altos índices de delincuencia y sicariato, asimismo hacer un mejor uso de la movilidad de la institución para el transporte a zonas alejadas. Finalmente, realizando estas recomendaciones, se traduciría en un más alto nivel de productividad que beneficiaría en su totalidad al Instituto.
5. Se recomienda al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ica en conjunto con sus directores ejecutivos que realicen encuestas de satisfacción anónimas de manera constante al menos dos veces al año para ver si la motivación que se dan en el Instituto son las adecuadas o no y así los directivos puedan saber el verdadero sentir de los colaboradores y trabajar en la resolución de los problemas que estas encuestas puedan reflejar.

6. Se recomienda al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática tomar más en cuenta la aplicación de las teorías de motivación para de esta manera el instituto puede mejorar la productividad de los colaboradores como también del instituto.
7. Se recomienda al director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática tratar de satisfacer en lo que se pueda las necesidades de los colaboradores ya que ellos al sentirse pleno con sus necesidades satisfechas se sentirán motivados y de esta manera se verá reflejado en la productividad de estos.
8. Se recomienda al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática que se tome cursos de capacitación acerca del liderazgo motivacional para llevar un mejor control de los colaboradores saber acerca de sus necesidades, la razón de sus comportamientos, entre otros para que esto se vea reflejado en la mejora de la productividad.
9. Se recomienda al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática que los colaboradores tengan un psicólogo que los guíe para tener una mejor aptitud, carisma, motivación entre otros para que los colaboradores se sienten escuchados y puedan expresar lo que sienten, haciendo que se sientan más libres y puedan desarrollar sus actividades con mayor motivación.
10. Se recomienda al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática distinguir los comportamientos de los colaboradores para que de esta manera se pueda aplicar ciertas teorías de motivación y así se ve reflejado en la mejora de la productividad del instituto.
11. Se recomienda al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática que los trabajadores que realicen un buen trabajo dentro del instituto reciban incentivos económicos y así puedan sentirse reconocidos e importantes, siendo esto una forma de mejorar la productividad del instituto.
12. Finalmente, se le recomienda al Director Departamental de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ica que realice consultas a las diversas entidades públicas para saber si los trabajos de investigación que se traducen en indicadores estadísticos son útiles en beneficio de la región Ica. Esto puede ayudar a mejorar los procesos que se realizan en la institución, teniendo mejores e innovadores publicaciones que beneficiarían no solo a la región sino a todo el país.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abo, M. (2022). Leadership styles and employee productivity: A study on Walmart. 839-862. https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/Leadership_Styles_and
- Andrade, N. (2022). *Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020*. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84233>
- Ayala, J., & Iribarne, E. (2022). *Cómo incide contar con una base de datos en el proceso de formación de deportistas en un club de fútbol profesional*. <http://hdl.handle.net/20.500.12729/547>
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. 407. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Caisa, E., Ortega, W., & Arcos, A. (2022). *Clima laboral y su efecto en la productividad: una aproximación hacia un supermercado de Tungurahua*. Ecuador: Espíritu Emprendedor TES 2022. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/309-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1344-3-10-20221018.pdf
- Camacho, B. (2019). *Caracterización del control interno de las asociaciones bananeras del Perú. Caso: Asociación de pequeños productores orgánicos del distrito de Querecotillo y propuesta de mejora 2017*. Sullana. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/13192>
- Chávez, M. (2019). *El liderazgo motivacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019*. Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/5900>
- Díaz, A., & Toscano, J. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
- Durand, L., & Romero, R. (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*. Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf
- Elguedas, M. (2020). *“La motivación en la productividad de los trabajadores de la Institución Pública Inabif, 2019*. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52848>
- Escalante, T., Mackay, C., Escalante, A., & Mackay, R. (2022). Influencia de los estímulos laborales en los empleados con la productividad empresarial. 4(11), 150-163. <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.151>
- Espinoza, S. M., Fernández, A., & Ticona, C. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. 171. <https://doi.org/https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11049>
- Figuerola, J., & Quiquia, M. (2022). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project S.A.C., Santiago de Surco 2022*. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93649>
- Galindo, L. (2022). *Liderazgo, clima laboral y productividad en la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Ica, 2022*. Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97773>

- Gómez, E., Giovanni, A., Giraldo, L., Cortés, S., & Forigua, S. (2019). Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores en la organizaciones de Colombia. 58. <http://hdl.handle.net/10882/9748>
- Guiza, A., Rovira, L., Vega, O., & Bagui, J. (2021). *Tendencias de Liderazgo de los Administradores en las Instituciones de Educación Superior Adventistas de la División Sudamericana e Interamericana*. Medellín. <http://repository.unac.edu.co/bitstream/handle/11254/1180/Proyecto%20de%20grafo%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, K. (2022). *Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021*. Repositorio de a Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%c3%a9rrez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, G. (2021). *Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI*. Fidelitas. <https://doi.org/https://doi.org/10.46450/revistafidelitas.v2i1.31>
- Holiday, M. (2021). 2021. *What is Productivity? Why it matters & How to measure it*. <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/business-strategy/productivity.shtml>
- Huaycochea, M. (2022). *Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022*. Arequipa. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104421>
- Irfan, Z. (2020). Determinants of labor productivity for building projects in Pakistán. 85.100. <https://doi.org/https://doi.org/10.31462/jcemi.2020.02085100>
- Juro, G. (2019). *"Habilidades gerenciales y la productividad en las grandes empresas de la provincia de Ica; años 2017 - 2019"*. Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/4059>
- Lam, G. (2022). *Clima Laboral y Productividad de los Colaboradores Operativos en la empresa Motta & Rodríguez Inversiones Inmobiliarias S.A.C., Arequipa 2021*. Chimbote: repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91003/Lam_PGAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Landeo, A., Belzuarri, J., Camarena, M., & Almidón, C. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVIII, núm. 2, pp. 319-333, 2022. <https://www.redalyc.org/journal/280/28070565021/html/>
- Luna, M. (2019). *Documento probatorio(dimensión escrita) del examen complejo de grado previo a la obtención del título de psicología clínica mención psicología clínica*. Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6538>
- Manco, R. (2022). *El liderazgo motivacional y el potencial humano en las empresas Agroindustriales de la Región Lima, 2020-2021*. Lima, Lima. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/123456789/3613>
- Núñez, F. (2022). *Control Interno y cobranza dudosa en colaboradores de una empresa importadora y distribuidora de golosinas del distrito de Chorrillos, 2022*. Lima. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2540>
- Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. 31-34. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625/2094>

- Pillaca, R. (2022). *La motivación gerencial y los niveles de la productividad de la empresa Trascender, Piura 2021*. Lima: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85261/Pillaca_ER-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Prado, W. (2021). *Control Interno y las contrataciones inferiores a 8 UIT en la UGEL Vilcas Huamán, Ayacucho 2021*. Ayacucho. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88877>
- Rico, L. (2022). *Liderazgo y motivación aplicados al sector servicios*. Valencia: Universitat Politècnica de València. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/182333/Rico%20-%20Liderazgo%20y%20motivacion%20aplicado%20al%20sector%20servicios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, J. (2021). *El liderazgo y su influencia en la productividad de las organizaciones*. <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2209>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). *Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach*. Barcelona. <https://doi.org/https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rubio, D. (2019). *Incentivos financieros y no financieros tendientes a la motivación y liderazgo de los colaboradores en instituciones prestadoras de servicios salud en Colombia*. Bogotá. <http://hdl.handle.net/10882/9513>
- Sierra, M., Madriz, D., Castillo, M., Coronel, P., & Chacín, J. (2022). Estrategias para la mejora de la productividad, la calidad y competitividad en las empresas del sector confección en el Estado Táchira, Venezuela. *10*(3), 98. <https://doi.org/https://doi.org/10.15649/2346030X.3112>
- Silva, R. (2021). *Liderazgo de los supervisores de seguridad el éxito del sector de vigilancia privada*. Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/40561>
- Sumba, R., Susana, C., & Pico, Y. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. 264. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-LiderazgoEmpresarialComoFactorDeDesarrolloDeLasPym-8383376.pdf>
- Velasco, J. (2020). *Liderazgo en las Fuerzas Militares y su incidencia para enfocar aprovechar de mejor manera el talento humano, pilar fundamental en toda organización*. Nueva Granada: Alta Gerencia. <http://hdl.handle.net/10654/38329>
- Yarasca, S. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral del Personal Asistencial de un centro de Salud de Ica, 2022*. Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94323>
- Zurita, J., Llerena, E., Guerrero, C., & Santiago, F. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. 115. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576>

VIII. ANEXOS

8.1. Cuestionario de Investigación



Universidad "San Luis Gonzaga" de Ica

Facultad de Administración

Trabajo de Investigación

Liderazgo motivacional y la productividad de los trabajadores de la Oficina departamental de estadística e informática de la ciudad de Ica, año 2023

Instrucciones: Estimado Trabajador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al liderazgo motivacional y la productividad que usted vivencia en su centro laboral; cinco opciones para responder de acuerdo como se desempeña en la institución. Lea cuidadosamente cada proposición y escriba una (x) la mejor alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

La encuesta es completamente anónima.
Gracias

Liderazgo motivacional

1. ¿Se aplica los tipos de necesidades de Maslow en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
2. ¿ Se aplica los factores fisiológicos en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
3. ¿ Se aplica los impulsos internos en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
4. ¿ Se aplica las emociones en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
5. ¿ Se aplica los deseos en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
6. ¿ Se aplica las recompensas en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
7. ¿ Se aplica el placer y el dolor en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
8. ¿ Se aplica los pensamientos en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
9. ¿ Se aplica la tensión cognitiva en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
10. ¿ Se aplica el esfuerzo en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
11. ¿ Se aplica la esperanza en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca

12. ¿ Se aplica los factores higiénicos de Herzberg en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
13. ¿ Se aplica el descanso en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
14. ¿ Se aplica el crecimiento en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca
15. ¿ Se aplica el equilibrio en el instituto?
a) Siempre b) Casi siempre c) a veces d) casi nunca e) nunca

8.2. Matriz de Trabajo de investigación

Liderazgo motivacional y la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Ica, 2023

Tabla 24

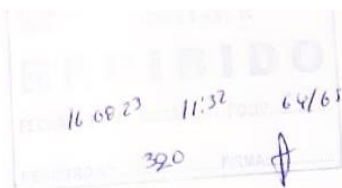
Matriz de consistencia modelo de investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿En qué medida el liderazgo motivacional influye en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023?	Evaluar en qué medida el liderazgo motivacional influye en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023	El liderazgo motivacional influye directamente en la productividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.	Variable Independiente: ✓ Liderazgo Motivacional	Variable Independiente: ➤ Teoría de Maslow ➤ Teorías Fisiológicas ➤ Teorías homeostáticas por emociones ➤ Teoría de la motivación por emociones ➤ Teoría psicoanalítica de la motivación ➤ Teoría del Incentivo ➤ Teoría del Hedonismo ➤ Teoría Cognoscitivas ➤ Disonancia ➤ Cognoscitivas ➤ Teoría de las expectativas ➤ Teoría de Esperanza-valor ➤ Teoría de Herzberg ➤ Teoría de Mac Gregor ➤ Teoría de ERC de Aldefer ➤ Teoría de la Equidad de Adams	Necesidades fisiológicas Necesidades de seguridad Necesidades de afiliación Necesidades de Reconocimiento Necesidades de autorrealización Motivación de logro Motivación de poder Motivación de afiliación Factores motivadores Factores higiénicos Factores X Factores Y	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental Descriptiva POBLACIÓN DE ESTUDIO: 92 colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática MUESTRA DE ESTUDIO 41 colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática MUESTREO No probabilístico INSTRUMENTO Encuesta
¿En qué medida los tipos necesidades de Maslow influye en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023?	Evaluar en qué medida los tipos necesidades de Maslow influye en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023	Los tipos necesidades influye significativamente en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, de la ciudad de Ica, 2023.				
¿En qué medida los factores fisiológicos influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Analizar como los factores fisiológicos influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	Los factores fisiológicos influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023.	Variable Dependiente ✓ Productividad			
¿En qué medida los impulsos internos influyen en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Determinar cómo los impulsos internos influyen en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023.	Los impulsos internos influyen en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023.				

¿En qué medida las emociones influyen en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Analizar como las emociones influyen en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	Las emociones influyen en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Efectividad ✓ Oportunidad ✓ Calidad
¿En qué medida los deseos influyen en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Determinar como los deseos influyen en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	Los deseos influyen en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	
¿En qué medida las recompensas influyen en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Diagnosticar como las recompensas influyen en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	Las recompensas influyen en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	
¿En qué medida el placer y el dolor influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Determinar como el placer y el dolor influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	Placer y el dolor influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	
¿En qué medida los pensamientos influyen en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Desarrollar como los pensamientos influyen en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	Los pensamientos influyen en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	
¿En qué medida la tensión cognitiva influye en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Determinar como la tensión cognitiva influye en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	La tensión cognitiva influye en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	
¿En qué medida el esfuerzo influye en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de	Diagnosticar como el esfuerzo influye en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de	El esfuerzo influye en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de	

Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023
¿En qué medida la esperanza influye en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Desarrollar como la esperanza influye en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	La teoría de esperanza - valor influye en la eficacia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023
¿En qué medida los factores higiénicos de Herzberg influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Determinar cómo los factores higiénicos de Herzberg influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	Los factores higiénicos de Herzberg influyen en la eficiencia de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023
¿En qué medida el descanso influye en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Determinar como el descanso influye en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	El descanso influye en la efectividad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023
¿En qué medida el crecimiento influye en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Desarrollar como el crecimiento influye en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	El crecimiento influye en la oportunidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023
¿En qué medida el equilibrio influye en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023?	Diagnosticar como el equilibrio influye en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023	El equilibrio influye en la calidad de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática”, de la ciudad de Ica, 2023

SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE ENCUESTAS

SEÑOR DIRECTOR DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA - ICA

S.D.

Yo, Edson Leonardo Alvarez Uchuya, identificado con D.N.I. N° 70342115, con domicilio en C.H. La Angostura 2da Etapa C-38, egresado de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Que, habiendo culminado mis estudios universitarios, estoy realizando mi informe final de tesis titulado "LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE LA CIUDAD DE ICA, AÑO 2023", cual requiere la aplicación de encuestas a los trabajadores de la institución que usted dirige.

Por lo cual siendo usted la máxima autoridad, le solicitamos tenga a bien autorizarme la realización de dichas encuestas que contribuirá a mi informe final de tesis y posteriormente mi titulación para alcanzar el grado de Licenciado en Administración.

Atención que espero alcanzar por ser de justicia.

Ica, 16 de agosto del 2023.

Edson Leonardo Alvarez Uchuya


D.N.I. N° 70342115

data Edson.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

data Edson.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Las comunica...	{1, Siempre}...	Ninguno	7	Centrado	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Las reuniones...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Las reuniones r...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Normalmente ...	{1, Siempre}...	Ninguno	7	Centrado	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Considera u...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Ha propuesto ...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Aporta usted ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Siempre}...	Ninguno	7	Centrado	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Siente usted ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Recibe usted ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿En la instituci...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Se realiza con...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	Liderazgo_...	Numérico	8	0	Liderazgo Motiv...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	Productividad	Numérico	8	0	Productividad	{1, Siempre}...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
19	Comunicación	Numérico	8	0	Las Comunicac...	{1, Siempre}...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
20	Compromis...	Numérico	8	0	Compromiso La...	{1, Siempre}...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
21	Toma_de_D...	Numérico	8	0	toma de Decisi...	{1, Siempre}...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
22											
23											
24											
36											

Vista de datos Vista de variables

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

*Resultado Edson.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Estado
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de
Tabla cruzada Liderazgo Motiva
Pruebas de chi-cuadrado
Medidas simétricas
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de
Tabla cruzada Las Comunicaci
Pruebas de chi-cuadrado
Medidas simétricas
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de
Tabla cruzada Compromiso Lat
Pruebas de chi-cuadrado
Medidas simétricas
Registro
Tablas cruzadas
Título
Notas
Resumen de procesamiento de
Tabla cruzada toma de Decisior
Pruebas de chi-cuadrado
Medidas simétricas
Registro

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo Motivacional * Productividad	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Tabla cruzada Liderazgo Motivacional*Productividad

Recuento

Liderazgo Motivacional		Productividad				Total	
		Siempre	2	Casi Siempre	3		
Liderazgo Motivacional	Siempre	7	1	3	0	11	
	2	0	1	8	0	9	
	Casi Siempre	0	0	7	1	14	
	3	0	1	0	0	2	
A veces	0	0	0	1	3	5	
Total		7	3	18	2	10	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		Sig. Monte Carlo (unilateral)		
				Significación	Intervalo de confianza al 95%	Significación	Intervalo de confianza al 95%	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	54,456 ^a	20	,000	,000 ^b	,000	,950		
Razón de verosimilitud	55,178	20	,000	,000 ^b	,000	,950		
Prueba exacta de Fisher	44,262			,000 ^b	,000	,950		
Asociación lineal por lineal	23,496 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,950	,000 ^b	,000
N de casos válidos	41							

a. 29 casillas (96.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.
 b. Se basa en 1 tablas de muestras con una semilla de inicio 475497203.
 c. El estadístico estandarizado es 4.847.

Medidas simétricas

	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación de Monte Carlo	
			Significación	Intervalo de confianza al 95% Límite

*Resultado Edson.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

/METHOD=MC CIN(95) SAMPLES(1) .

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Las Comunicaciones * Productividad	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Tabla cruzada Las Comunicaciones*Productividad

Recuento

		Productividad					Total
		Siempre	2	Casi Siempre	3	A veces	
Las Comunicaciones	Siempre	7	1	3	0	0	11
	Casi Siempre	0	1	11	1	4	17
	A veces	0	0	4	0	4	8
	casi Nunca	0	0	0	0	1	2
	Nunca	0	1	0	1	1	3
Total		7	3	18	2	10	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		Sig. Monte Carlo (unilateral)		
				Significación	Intervalo de confianza al 95%	Significación	Limite inferior	Limite superior
Chi-cuadrado de Pearson	58,339 ^a	20	,000	,000 ^b	,000	,950		
Razón de verosimilitud	45,942	20	,001	,000 ^b	,000	,950		
Prueba exacta de Fisher	39,264			,000 ^b	,000	,950		
Asociación lineal por lineal	13,424 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,950	,000 ^b	,000
N de casos válidos	41							

a. 29 casillas (96.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.
b. Se basa en 1 tablas de muestras con una semilla de inicio 126474071.
c. El estadístico estandarizado es 3.664.

Medidas simétricas

	Error estándar	T aproximada ^b	Significación de Monte Carlo
			Intervalo de confianza al 95%

*Resultado Edson.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Registro
 Tablas cruzadas
 Título
 Notas
 Resumen de procesamiento de casos
 Tabla cruzada Liderazgo Motivacional
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas
 Registro
 Tablas cruzadas
 Título
 Notas
 Resumen de procesamiento de casos
 Tabla cruzada Las Comunicaciones
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas
 Registro
 Tablas cruzadas
 Título
 Notas
 Resumen de procesamiento de casos
 Tabla cruzada Compromiso Laboral Productividad
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas
 Registro
 Tablas cruzadas
 Título
 Notas
 Resumen de procesamiento de casos
 Tabla cruzada toma de Decisiones
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas
 Registro

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Compromiso Laboral * Productividad	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Tabla cruzada Compromiso Laboral*Productividad

Recuento

Compromiso Laboral		Productividad					Total	
		Siempre	2	Casi Siempre	3	A veces		casi Nunca
Compromiso Laboral	Siempre	6	2	15	2	5	1	31
	Casi Siempre	1	0	3	0	5	0	9
	A veces	0	1	0	0	0	0	1
Total		7	3	18	2	10	1	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		Sig. Monte Carlo (unilateral)		
				Significación	Intervalo de confianza al 95%		Significación	Intervalo de confianza al 95%
				Límite inferior	Límite superior		Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	19,356 ^a	10	,036	1,000 ^b	,050	1,000		
Razón de verosimilitud	12,412	10	,258	,000 ^b	,000	,950		
Prueba exacta de Fisher	14,458			,000 ^b	,000	,950		
Asociación lineal por lineal	,588 ^c	1	,443	,000 ^b	,000	,950	,000 ^b	,000
N de casos válidos	41							

a. 15 casillas (83.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.
 b. Se basa en 1 tablas de muestras con una semilla de inicio 1507486128.
 c. El estadístico estandarizado es .767.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	Significación de Monte Carlo		
					Significación	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior	
Nominal por Nominal - Phi	,697			,026	1,000 ^c	,050	1,000

*Resultado Edson.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Registro
 Tablas cruzadas
 Título
 Notas
 Resumen de procesamiento de
 Tabla cruzada Liderazgo Motiva
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas
 Registro
 Tablas cruzadas
 Título
 Notas
 Resumen de procesamiento de
 Tabla cruzada Las Comunicaci
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas
 Registro
 Tablas cruzadas
 Título
 Notas
 Resumen de procesamiento de
 Tabla cruzada Compromiso Lat
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas
 Registro
 Tablas cruzadas
 Título
 Notas
 Resumen de procesamiento de
 Tabla cruzada toma de Decisi
 Pruebas de chi-cuadrado
 Medidas simétricas
 Registro

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
toma de Decisiones * Productividad	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Tabla cruzada toma de Decisiones*Productividad

Recuento

		Productividad						Total
		Siempre	2	Casi Siempre	3	A veces	casi Nunca	
toma de Decisiones	Siempre	5	1	1	0	0	0	7
	2	0	1	2	0	0	0	3
	Casi Siempre	1	1	5	0	4	0	11
	3	0	0	6	0	2	0	8
	A veces	1	0	1	1	2	0	5
	4	0	0	3	1	1	1	6
	casi Nunca	0	0	0	0	1	0	1
Total		7	3	18	2	10	1	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)			Sig. Monte Carlo (unilateral)		
				Significación	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior	Límite superior	Significación	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	42,461 ^a	30	,065	,000 ^b	,000	,950			
Razón de verosimilitud	40,036	30	,104	,000 ^b	,000	,950			
Prueba exacta de Fisher	38,796			,000 ^b	,000	,950			
Asociación lineal por lineal	12,841 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,950	,000 ^b	,000	,950
N de casos válidos	41								

a. 42 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.
 b. Se basa en 1 tablas de muestras con una semilla de inicio 1122541128.
 c. El estadístico estandarizado es 3.583.

Medidas simétricas