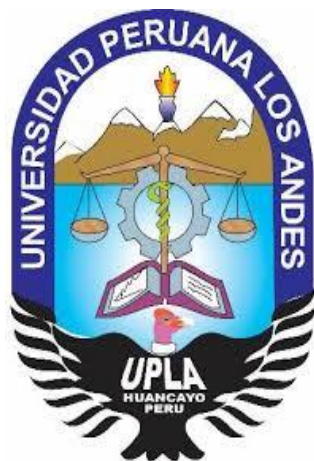


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa
Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Gaby Roxana Huamani Palomino
Bach. Yuri Edson Gavilan Bellido

Asesor : Mtra. Yuliana Vargas Ariste

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 07.04.2021 – 06.04.2022

Huancayo - Perú
2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS:

Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory
Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020

PRESENTADA POR:

Bach. Gaby Roxana Huamani Palomino

Bach. Yuri Edson Gavilan Bellido

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS

PRESIDENTE: _____

PRIMER

MIEMBRO : _____

SEGUNDO

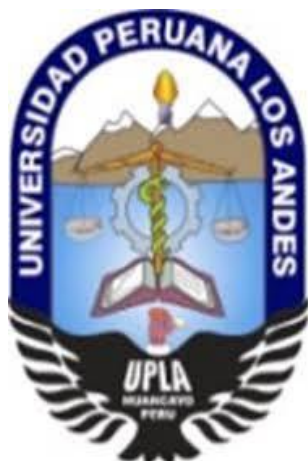
MIEMBRO : _____

TERCER

MIEMBRO : _____

Huancayo, ____ de _____ del 2021

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
SISTEMAS



TESIS

Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccory
Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. Gaby Roxana Huamani Palomino
Bach. Yuri Edson Gavilan Bellido

Asesor : Mg. Yuliana Vargas Ariste

Línea de investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Fecha de inicio : 07.04.2021

Fecha culminación : 06.04.2022

Huancayo – Perú

2021

ASESOR:

Mtra. Yuliana Vargas Ariste

DEDICATORIA:

Este trabajo de investigación va dedicado a nuestros padres y a Dios por su apoyo incondicional y guiarnos en este largo camino para llegar a ser profesionales de bien.

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, a Dios por dejarnos llegar hasta estas etapas de la vida, también a nuestros padres que sin su apoyo diario nada sería posible y a mis compañeros por todo lo compartido y aprendido en las aulas.

A los maestros de la Universidad Peruana los Andes, escuela profesional de administración y sistemas, en especial a nuestro asesor que nos guio en este proceso de investigación.

Para lo cual a cada uno de ustedes les agradecemos infinitamente.

YURI Y GABY.

CONTENIDO

HOJA DE APROBACION DEL JURADO.....	ii
FALSA PORTADA.....	iii
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE TABLAS.....	ix
CONTENIDO DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I.....	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema general.....	19
1.3.2. Problema(s) específico (s).....	19
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Social.....	20
1.4.2. Teórica.....	20
1.4.3. Metodológica.....	20
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo general.....	21
1.5.2. Objetivo(s) específico(s).....	21
CAPITULO II.....	22
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.2. Bases teóricas o científicas.....	29
2.3. Marco Conceptual.....	40
CAPITULO III.....	45
III. HIPÓTESIS.....	45
3.1. Hipótesis general.....	45

3.2. Hipótesis (s) específica (s).....	45
3.3. Variables	45
CAPITULO IV	50
IV. METODOLOGÍA	50
4.1. Método de investigación	50
4.2. Tipo de investigación	51
4.3. Nivel de investigación	51
4.4. Diseño de la investigación	52
4.5. Población y muestra	52
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	54
V. RESULTADOS.....	56
5.1. Descripción de resultados.....	56
5.2. Contraste de hipótesis	63
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS.....	78
ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia	78
ANEXO N° 02: Matriz de Operacionalización de variables	81
ANEXO N° 03: Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	83
ANEXO N° 04: Instrumento de investigación.....	87
ANEXO N° 05: Confiabilidad y Validez del Instrumento	88
ANEXO N° 06: La Data de Procesamiento de Datos.....	92
ANEXO N° 07: Consentimiento Informado	94
ANEXO N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento	96

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N°01: Trabajadores de Ccory Cruz S.A.C.....	49
Tabla N°02 Cuadro de validadores.....	53
Tabla N°03: Confiabilidad de la Variable 1.....	54
Tabla N°04: Confiabilidad de la Variable 2	54
Tabla N°05: Escala de confiabilidad	54
Tabla N°06: Situación de la Variable 1 Motivación Laboral	55
Tabla N°07: Situación de la Variable 2 Productividad	56
Tabla N°08: Situación de la Hipótesis Especifica 1 Dirección	57
Tabla N°09: Situación de la Hipótesis Especifica 2 Intensidad y Productividad	58
Tabla N°10: Situación de la Hipótesis Especifica 3 Perseverancia	59
Tabla N°11: Escala de Spearman	60
Tabla N°12: Prueba de hipótesis general	61
Tabla N°13: Prueba de hipótesis especifica 1	62
Tabla N°14: Prueba de hipótesis especifica 2	64
Tabla N°15: Prueba de hipótesis especifica 3	65

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura N°01: Porcentaje de estrés en Latinoamérica.....	16
Figura N°02: Situación de la Variable 1 Motivación Laboral	56
Figura N°03: Situación de la Variable 2 Motivación Laboral	57
Figura N°04: Situación de la Hipótesis Especifica 1 Dirección	58
Figura N°05: Situación de la Hipótesis Especifica 2 Intensidad y productividad.....	59
Figura N°06: Situación de la Hipótesis Especifica 3 Perseverancia	60

RESUMEN

La Motivación Laboral al ser ámbito de investigación surge con la finalidad de determinar y de dar a conocer la relación existente hacia la Productividad de los trabajadores de la Empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho. Ámbito laboral en donde la motivación es factor importante para potenciar las habilidades laborales, existiendo las de tipo extrínseca e intrínseca siendo de mucha relevancia para la empresa, con la importancia de que el personal o recurso humano muy motivado obtiene mejores resultados individuales como también a nivel grupal. Donde se planteó la siguiente hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, siendo el problema general: ¿Qué relación existe entre la Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho?, y teniendo como objetivo principal: Determinar la relación de la Motivación laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho. En donde se tuvo como método general el método Científico, con el nivel Correlacional y diseño No Experimental de corte Transversal. determinándose como población para el estudio a los trabajadores de la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, con el instrumento de cuestionario – encuesta para dicha evaluación. Lo que concluyo en que ciertamente la Motivación Laboral tiene una relación directa y significativa al mejorar la Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho la que se evaluó y se obtuvieron los resultados.

Palabras clave: Motivación Laboral y Productividad Laboral.

ABSTRACT

Labor Motivation, being a research area, arises with the purpose of determining and publicizing the existing relationship towards the Productivity of the workers of the Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho Company. Work environment where motivation is an important factor to enhance work skills, there are extrinsic and intrinsic types being of great relevance for the company, with the importance that highly motivated personnel or human resources obtain better individual results as well as at the level group. Where the following hypothesis was raised: Exists a direct relation and significantly between Labor Motivation and Labor Productivity in the company Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho, the general problem being: What relation exists between Labor Motivation and Labor Productivity in the company Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho? having as main objective: To determine the relationship of Labor Motivation and Labor Productivity in the company Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho. Where the general method was the Scientific, with the Correlative level and Non-Experimental design of Cross-sectional section. Determining as population for the study the workers of the company Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho, with the questionnaire-survey instrument for said evaluation. What I conclude is that certainly the Labor Motivation has a direct and significant relationship to improve the Labor Productivity in the company Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho which was evaluated and the results were obtained.

Keywords: Labor Motivation and Labor Productivity.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del análisis sobre, Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa de transportes Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, obedece a la problemática de la relación que existe entre la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores; el cual es analizado porque la productividad influye de manera significativa en el cumplimiento de objetivos que requiere la empresa, en donde se quiere obtener el mejor desarrollo posible y así vislumbrar las posibles tomas de decisiones a futuro para mejorar las deficiencias de la situación actual.

La investigación se ve iniciada por una circunstancia problemática enfocada en lo siguiente: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020?, según lo planteado como interrogante se formuló el objetivo general; Establecer la relación de la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020, teniendo en cuenta la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

En el Capítulo I, del presente trabajo de investigación inicia en primer lugar con la formulación y descripción de la problemática a estudiar, justificación de aspecto social, teórica, metodológica y la formulación de los objetivos.

En el Capítulo II, luego se explica respecto al marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas y marco conceptual.

En el Capítulo III, seguidamente se encuentra la hipótesis general, hipótesis específicas, las variables en cuestión y operacionalización.

En el Capítulo IV, se muestra el contenido del método científico, el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos la investigación.

En el Capítulo V, para finalizar, se da a conocer el contraste de resultados de la investigación, las recomendaciones sugeridas, las referencias bibliográficas de la información que se utilizó y los anexos.

Gaby R. Huamani Palomino y Yuri E. Gavilan Bellido.

CAPITULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A lo largo de los años la motivación fue una parte de la psicología al cual se le realizaron bastantes estudios. Por lo cual se entiende que el estudio de esta área no ha sido concluido aún puesto que existen muchas preguntas sin responder debido a su complejidad. Es así que el sector transporte a nivel nacional carece de varios instrumentos sobre todo motivacionales que puedan influir directamente en la fuerza humana que labora en ellos, siendo este su mayor activo para poder surgir.

La motivación es un estado de activación que ordena y sostiene el accionar de la persona para que pueda cumplir con sus metas determinadas, la motivación pasa por distintas fases: al inicio la persona avisa como se sentiría si llega a conseguir una meta, en segundo lugar, activa su productividad y empieza a trabajar para poder cumplir con esa meta, en el proceso de realización de su labor hará una evaluación para saber si su desempeño es correcto o no, y finalmente disfrutara de los logros obtenidos.

El término motivación significa “causa del movimiento” lo cual quiere decir que para que un trabajador este motivado y sienta la necesidad de dar todo por la empresa en la que labora debe contar con un motivo que lo lleve a la acción. Que es justamente de lo que carecen las empresas del sector transporte actualmente y no se

le viene dando la debida importancia, a pesar de que la motivación laboral provoca el aumento de cualidades a la hora de realizar un trabajo, tener un alto nivel de motivación en los empleados es significado de productividad. Desde preocuparse por el bienestar de los empleados hace que la empresa tenga una buena imagen y concepto ante los usuarios, siendo este un tema muy amplio que los directivos o gerentes no saben o ignoran. Puesto que, si los empleados al sentirse valorados por parte de sus jefes instintivamente sentirán una necesidad de retribuir de igual manera haciendo que su desempeño laboral mejore por otra parte, incentivarlos harán que estos se sientan valorados y puedan compartir sus ideas de mejora hacia la empresa. En contraparte el estrés laboral es una de las razones por el cual el rendimiento de los colaboradores se ve mermado y afectado donde en Perú a pesar de ser uno de los países con menor porcentaje al tener el 29% de su PEA en esta situación representa una gran cantidad al ser más de la cuarta parte.

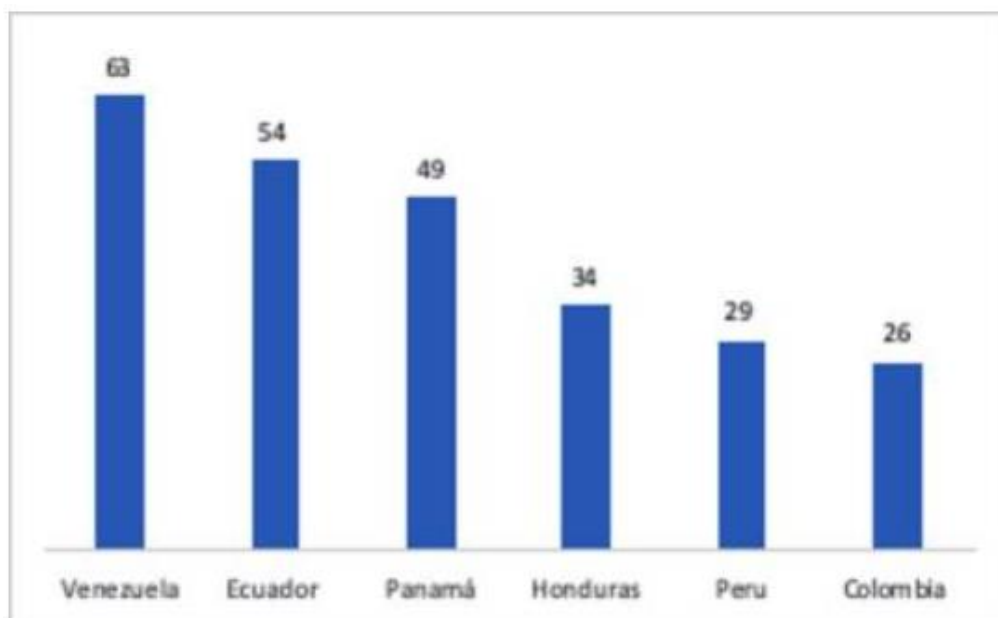


Figura N°01: Porcentaje de estrés en Latinoamérica.

Fuente: Revista de la Asociación Española de Especialistas en el Trabajo

En la actualidad es poca la cantidad de empresas que se enfocan en la comodidad de sus trabajadores para la mayoría de las empresas el hecho de velar por sus trabajadores es una pérdida de dinero y de tiempo ya que las empresas que buscan generar más dinero no les importa la manera en que se realiza el trabajo siempre y cuando este sea realizado, este es un punto que debería tener muy en cuenta la empresa pues ya que un trabajador muy bien motivado puede realizar su trabajo con mayor eficiencia. Este es el caso de la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho que se dedica al transporte interprovincial en ciudades como Ayacucho, Huancayo, Lima, Huancavelica e Ica en la cual se puede observar que el desempeño laboral no es el adecuado por lo cual se busca saber los factores que influyen en ello enfocándose en la motivación laboral.

Si bien es cierto la motivación del empleado se da por factores tanto internos como externos, la motivación que se brinda en el trabajo busca que el empleado olvide los problemas externos y se enfoque en la realización de su trabajo de manera satisfactoria, ya que al sentirse a gusto en su lugar de trabajo siente la necesidad de retribuir lo brindado por la empresa.

Teniendo como principales problemas la entrega tardía de encomiendas por falta de movilidad especializada, hecho que hace que los usuarios opten por contratar los servicios de la competencia, por otro lado realizando horas extras en sus trabajadores hecho que no es recompensado ni valorado al no existir normas ni objetivos claros solo buscando el beneficio propio de la empresa hecho que deteriora la identificación del personal con su empresa convirtiéndose muchas veces en una situación insoportable.

La falta de motivación en una empresa viene generando un bajo rendimiento de los colaboradores creando un ambiente pesado que puede generar conflictos entre los trabajadores afectando así al cumplimiento de objetivos para la empresa

Por otro lado, tampoco se cumple el plan estratégico ni los plazos establecidos para la operación, funcionamiento y documentos, no permitiendo tener una proyección fija de la rentabilidad económica. Debido también a que hay un índice de rotación constante del personal por las condiciones poco favorables y la no estabilidad laboral. Tampoco existe un área de control interno que se aboque al cumplimiento de objetivos operacionales, financieros y de las normas. Por eso es necesario escuchar las opiniones desde los trabajadores para que se sientan apreciados también ayudando a la implementación de la empresa para que esta pueda ir mejorando. Hacer que el empleado se sienta a gusto en su lugar de trabajo implica muchos aspectos, reconocer su esfuerzo e incentivarlo hace que este sienta una necesidad de retribuir a la empresa su mejor trabajo, que es lo que se busca en cualquier centro de trabajo de esta manera podemos notar la gran importancia que posee una adecuada motivación laboral por eso la presente investigación se centró en resolver la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho?

1.2. Delimitación del problema

Delimitación espacial

El ámbito espacial tomado para la investigación involucró a la empresa Ccory Negociaciones e Inversiones – Ccory Cruz S.A.C. ubicada en la región de Ayacucho, la cual desarrolla sus actividades en la misma jurisdicción para lo cual se contará con los colaboradores que trabajan dentro de ella.

Delimitación temporal

La tesis fue realizada recolectando datos proporcionados por los trabajadores durante el transcurso de marzo 2020 finalizándose en junio del 2021.

Delimitación conceptual

Este trabajo se delimito con respecto al área de estudio de motivación laboral en la empresa, y cuál es la relación existente con la productividad de los empleados del sector transporte, la manera en que se relaciona la motivación servirá como concepto para otras investigaciones en los mismos temas, conceptos que son considerados de suma importancia para poder llevar a cabo la investigación.

En el aspecto temático se limitaron en las investigaciones llevadas a cabo la disciplina de administración pues ya que este trabajo se conduce a la mejor administración del sector transporte interprovincial de una empresa privada mediante herramientas como la motivación laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

1. ¿Qué relación existe entre la Motivación laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020?

1.3.2. Problema(s) específico (s)

1. ¿Qué relación existe entre la Dirección y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020?
2. ¿Qué relación existe entre la Intensidad y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020?
3. ¿Qué relación existe entre la Perseverancia y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El siguiente trabajo fue justificado en tocar un tema de panorama social que aborda la motivación laboral como parte fundamental de la productividad de los trabajadores en una empresa, la cual depende de muchos factores tanto internos como externos. Es indispensable llevar una correcta motivación laboral y un adecuado espacio de trabajo, ya que de estos depende en la manera como los colaboradores realizan su trabajo influyendo así en los objetivos laborales que se buscan cumplir en la empresa.

1.4.2. Teórica

La siguiente tesis tuvo una justificación teórica basada en el uso del método científico con la utilización de métodos, técnicas e instrumentos necesarios, los cuales facilitaron el aumento de datos y conocimientos sobre los niveles de motivación que se presentan en la empresa. Esta investigación contribuye en el progreso de mejorar los conocimientos relacionados al sector empresarial.

1.4.3.

Metodológica

El estudio fue basado en el uso del método científico, siendo del tipo básico teórico que da a relucir la relación de la motivación laboral sobre el desarrollo de actividades en el lugar de trabajo con el uso de métodos recopilatorios, procedimientos y análisis de ambas variables. Se busca que la tesis pueda servir de apoyo para indagaciones a futuro ya sean del mismo área o ámbito.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

1. Establecer la relación de la Motivación laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

1.5.2. Objetivo(s) específico(s)

1. Establecer la relación de la Dirección y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.
2. Establecer la relación de la Intensidad y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.
3. Establecer la relación de la Perseverancia y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En la actualidad la productividad de los trabajadores se ve afectada por distintos factores, sin embargo, existe un elemento fundamental que muy pocas veces es tomado en cuenta, este vendría a ser la motivación laboral ya que esta influye en la manera como los empleados realizan su labor. Por esto se presentan las siguientes investigaciones.

Antecedentes internacionales

Vasquez Perez (2018) "*Motivación intrínseca y productividad laboral*" presentado en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, donde se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

La motivación intrínseca se relaciona de manera significativa con la productividad laboral de los agentes de la Policía Municipal de Tránsito de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, porque en todas las funciones que realizan poseen sentido de trabajo, misma que hace que sean efectivos. Se identificó la existencia de la motivación intrínseca en los agentes de la PMT de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos porque la finalidad de su trabajo les es significativa. Se estableció que la motivación intrínseca que manifiestan los agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos es de tipo progresista porque

cuentan con la sensación de avanzar al encontrarse en una institución de provecho y tener la seguridad de hacer las cosas bien. Se identificó que la productividad laboral de los agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos es significativa debido al cumplimiento efectivo de los procedimientos establecidos por la institución, disposición de servicio, manejo de información sobre educación vial y la supervisión de las normas de tránsito. Se comprobó que la productividad de los agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos es notoria debido a la motivación intrínseca que poseen al manifestar la efectividad de su trabajo importante para el crecimiento propio y el de la institución.

Zavala Fernández (2015)“*Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*”presentado en el Instituto Politécnico Nacional. En el cual según el tema analizado se llegó a concluir que:

La motivación y satisfacción laboral no se encuentran influenciados por el género, ingreso mensual, edad, puesto laboral. Pero si presentan una diferencia en la variable independiente antigüedad en la empresa. Por otra parte, es bueno recalcar que el ingreso mensual no tiene gran significancia, como se podría creer, al momento de determinar el nivel de motivación que los colaboradores presentan esto solo corrobora que no existe relación significativa entre dinero y motivación. La única variable que podría determinar una significancia en la relación entre motivación y satisfacción laboral vendría a ser el tiempo que llevan laborando en la empresa, sin embargo, los resultados no deben ser aplicados en todos los casos puesto que esto depende del contexto y del crecimiento de la empresa estudiada. Este análisis proveniente del estudio cuantitativo por otra parte según el estudio cualitativo se obtuvo como resultado que un factor muy influyente vendría a ser el progreso y

reconocimiento por parte de los demás colaboradores, los comentarios realizados son la percepción de la falta de reconocimiento por las labores realizadas en el trabajo. Otro punto abordado en el análisis cualitativo fue la cantidad de trabajo, se manifiesta una sobrecarga de trabajo dada por distintos factores como la falta de personal o la necesidad del empleado al no sentirse satisfecho con lo que realizan. Otro factor indispensable señalado en el análisis cualitativo es el relacionado con la gestión de la compensación que trata sobre la inequidad de salarios según la preparación académica y las actividades realizadas.

Lagos Cortes (2015) "*La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*" presentado en la Universidad del Bío-Bío.

Se obtuvo como finalidad proponer una serie de recomendaciones gerenciales para mejorar la motivación en la empresa que serán aplicados a sus trabajadores para que de esta manera se mejore el nivel de productividad. Se presentan tres recomendaciones que serán explicadas a continuación:

- Organización como herramienta gerencial: es fundamental establecer jerarquías y delimitar actividades para que puedan ser realizadas de manera organizada y en armonía ayudando a organizar las tareas, motivar, comunicar y evaluar, esto quiere decir que todos los empleados deben entender su papel y la importancia que tienen para cumplir sus actividades de manera efectiva.
- Integración del personal como herramienta gerencial: es muy importante saber apreciar el talento humano dentro de una empresa, se tiene que saber las fortalezas y debilidades de cada colaborador para así poder explotar el talento que poseen sin afectarlo de alguna manera, incentivar a los colaboradores es fundamental pues esto genera una eficiencia a la hora de realizar sus labores pues la idea de realizar una idea que ellos mismos proponen los motivan aún más.

- Creación de un clima laboral que motive al personal y mejore el desempeño del trabajo: Esta es una parte muy influyente con respecto a la realización del trabajo, pues si un trabajador se siente a gusto en su espacio lo refleja en la manera en la que realiza sus actividades (motivada y eficaz).

Ochoa Calderon (2015) "*Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Agua de Xelaju EMAX*" presentado en la Universidad Rafael Landívar, del cual se pudo concluir lo siguiente:

La motivación presenta una influencia absoluta sobre la productividad laboral ya sea por distintas variables como el entorno familiar, hasta la relación laboral. En el trabajo realizado se estableció que el porcentaje de influencia que tiene la motivación sobre la productividad es de un 75% ya que de este depende la manera en cómo se realiza el trabajo, este indicador nos muestra que existe un nivel de motivación alto, pero no adecuado para realizar su trabajo puesto que el 25% que falta muestra una falta de aplicación de algún proyecto o método en los cuales el objetivo principal sea mejorar la motivación hacia los empleados.

Sum Mazariegos (2015) "*Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*" presentado en la Universidad Rafael Landívar, obteniéndose las siguientes conclusiones:

El nivel de motivación presentado por los trabajadores es alto, determinando así que la motivación influye en el desempeño laboral. La motivación es una parte fundamental para la realización del trabajo puesto que de ella depende la manera en que se realiza y la eficacia, existen casos en los que en nivel de motivación es bajo por esto se presentan dificultades a la hora de buscar cumplir con sus objetivos.

En el trabajo realizado se obtuvieron los siguientes resultados: en base al nivel de motivación se evaluaron distintos factores en los cuales se tomaron dos aspectos a calificar (incentivo y satisfacción), en ambos se obtuvieron puntajes altos. Con respecto a lo que genera la motivación laboral se concluyó que en el personal se produce eficacia al momento de realizar sus labores, el reconocimiento por sus actividades realizadas genera un incentivo en los colaboradores para poder mejorar en su desempeño.

Antecedentes nacionales

Cubas Medina (2016) *“La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo”* Presentado en la Universidad Señor de Sipán, de donde se llegó a obtener que:

Luego de analizar los resultados se puede concluir que los trabajadores encuestados no tienen buena motivación laboral para desempeñarse eficientemente; detallándose de la siguiente forma: La motivación laboral en la I.E.P ADEU; el (25%) de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras que un (75%) indicando que tienen un grado de motivación medio; por lo que se cumple con el enunciado de la hipótesis planteada teniendo un $\alpha > 0,05$ lo que significa que es viable. Con respecto al desempeño laboral el colegio ADEU Deportivo S.A.C.; el (81,3%) de los trabajadores tienen un nivel de rendimiento bajo mientras que un (12,5%) indica tiene un nivel de rendimiento medio. Con respecto a la relación entre el nivel de motivación y rendimiento del personal que labora en la I.E.P ADEU Deportivo S.A.C., para lo que se aplicó la correlación de r - Pearson resultando igual a 0,384 que representa una relación débil positiva entre las variables lo que significa que mientras mejor sea el nivel de motivación será mayor el nivel de rendimiento laboral. Con respecto a la propuesta titulada plan de

motivación para mejorar el desempeño laboral en el personal de ADEU Deportivo; contrastando con los resultados obtenidos planteo 09 actividades que se desarrollarán en el lapso de un año; cada actividad; la cual se enfocan tanto a las dimensiones de motivación como de desempeño laboral.

Burga Vasquez & Wiese Elsave (2018) "*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*" presentado en La Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Donde se pudo concluir lo siguiente:

La empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa. El personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan. El desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad. El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

Chico Reyes (2018) "*Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área del canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018*" presentado en Universidad de San Martín de Porres, determinando las siguientes conclusiones:

Se centra en la problemática del manejo de liderazgo y la manera que influye en la eficiencia laboral además de reconocer las oportunidades de mejora en la productividad, de igual manera el trabajo tuvo como objetivo la determinación de cómo la motivación laboral afecta el desempeño de los colaboradores. Como hipótesis general se tomó que la motivación laboral si influye de manera satisfactoria en el desempeño laboral, la cual fue rechazada debido al bajo nivel de apoyo por parte de la jefatura generando problemas en el cumplimiento de objetivos. Los trabajadores presentan un alto nivel de competencias que influye en la responsabilidad, los colaboradores no observan oportunidades en su centro laboral por lo cual disminuye su productividad. También se concluye que la motivación laboral no influye en el desempeño de los empleados debido a la ausencia de liderazgo y falta de oportunidades.

Facho Gutierrez (2017) "*Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*" presentado en la Universidad Cesar Vallejo, en relación al objetivo general se concluyó que:

El nivel de gestión administrativa es regular y que se presenta una relación directa y significativa entre la productividad laboral y que si se implementara adecuadamente influiría en la mejora del rendimiento laboral. Con respecto a los objetivos específicos se concluye la existencia de un nivel regular de planificación administrativa el cual no es óptimo, la existencia de un nivel regular de organización administrativa el cual no es ideal debido a la falta de implementación, la existencia de un nivel regular de dirección administrativa que no cumple con las expectativas debido a que la parte administrativa en los colaboradores no conocen los objetivos

planeados, la existencia de un nivel regular con respecto al control administrativo que no cumple con lo esperado debido a la falta de valoración.

Reátegui Arévalo (2017) *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huíngoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”* presentada en la Universidad César Vallejo, el cual tuvo como objetivo conocer la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores, se llegó a las siguientes conclusiones:

Si existe una influencia por parte de la motivación hacia el desempeño laboral en un 34%. A su vez se determinó en base a los trabajadores que el nivel de motivación calificado como “Malo” está representado por un 52%, así también el 37% lo indicaron como “Regular” y el 11% como “Bueno” y por el lado del desempeño laboral se determinó lo siguiente: el 47% señalaron un nivel “Bajo”, el 52% un nivel “Regular” y el 21% un nivel “Alto”. Se reconoció la existencia de una relación media positiva entre la parte del salario con el desempeño laboral el cual influye un 40% sobre el desempeño laboral. Existe una correlación baja entre el aspecto de condiciones de trabajo con el desempeño laboral influyente en un 24%.

2.2. Bases teóricas o científicas

(Pena Rivas & Villon Perero, 2017) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.

Actualmente a nivel organizacional se presentan un sinnúmero de escenarios que conllevan para tener en cuenta la rapidez con la que fluyen las nuevas tecnologías, la globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, tomando en cuenta que los tiempos actuales están sujetos a cambios drásticos y

exponenciales que dan paso a la realización de procesos de cambio en secuencia dentro de las organizaciones empresariales. Cabe destacar que, como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes. El presente artículo analiza cómo influye la motivación en el talento humano para lograr el éxito organizacional. Saber motivar a los empleados se ha convertido en un rasgo de éxito para las organizaciones ya que de ello dependerá la mayor producción laboral. Así mismo plasmar un resultado expreso, aludiendo algunas teorías de la motivación que se han desarrollado a lo largo del tiempo y crear una visión objetiva ante el uso de estas teorías en las organizaciones empresariales.

(Mula Gálvez, 2015) La motivación del trabajador en la empresa

El concepto motivación laboral es considerado el impulso que nos genera una fuerza para llevar a cabo un objetivo, generado por factores tanto internos como externos. La motivación depende del entorno laboral y la manera en que se es percibida por el trabajador, existen distintos tipos de motivación ya sean físicas o psicológicas. “La motivación laboral surge por el año 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaban en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. Surgen como alternativa a los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés; es una alternativa que logró la

mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar.

El Psicólogo DORSCH menciona que la motivación es “el trasfondo psíquico e impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir”.

La motivación es el proceso mediante el cual las personas, al desarrollar una actividad determinada, deciden realizar esfuerzos encaminados a concretar ciertas metas u objetivos, dependiendo del grado de motivación corresponderá el esfuerzo aplicado. En cuanto a la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

Podemos derivar de la motivación dos aspectos:

- Las necesidades, que activan la conducta
- Los objetivos, que dirigen la conducta

La motivación depende de la situación y de cómo es percibida por los empleados y no habrá mayor o menos satisfacción según las necesidades de cada individuo y el valor que les otorgue estas. Hay distintos tipos de motivaciones, que pueden ir desde la retribución económica hasta el estatus social. La motivación de cada trabajador dependerá de varios factores, como puede ser la situación económica del entorno donde vive, las metas que quiere conseguir y, también, el nivel cultural. Dependiendo de las necesidades de cada trabajador se le deberá motivar de una forma u otra.

La motivación se encuentra dividida en interna y externa. Hablamos de motivación externa cuando a los miembros de una organización se les motiva con recompensas extrínsecas al trabajo.

En cuanto a la motivación interna, es aquella que se produce utilizando las recompensas intrínsecas resultantes de la realización de la tarea en sí misma”. Mula Gálvez (2015, págs. 7-15-17)

(Organización Internacional del Trabajo)

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. Para mejorar la productividad, el propietario de un negocio puede hacer dos cosas: • Aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada (producir y vender más) • Disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (reducir los costos de los recursos utilizados en la empresa)

La producción obtenida de una cantidad dada de insumos de entrada es la productividad de esos insumos. La productividad de su empresa, por lo tanto, indica el grado de utilidad de sus recursos (insumos de entrada). Al aumentar su productividad, mejora el rendimiento de su empresa y, por lo tanto, aumenta sus ganancias.

Cucaita, Alvarez, Medina, Gonzalez, & Parra (2015) Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa.

El bienestar laboral en una organización es fundamental tanto como las metas y objetivos ya que de esto depende el impulso que tendrán los trabajadores para que los objetivos se lleven a cabo en el centro laboral, existen distintas maneras de llevar a cabo un buen conjunto de actividades que impulse de buena manera a los empleados. “Un buen punto que no todas las organizaciones tienen en cuenta es que la contribución de

los trabajadores con los resultados esperados se debe, en gran parte, a las acciones emprendidas por la empresa, con el ánimo de lograr que tanto el colaborador como su familia se sientan a gusto y tranquilos con el trabajo adelantado y el contexto laboral en el cual se desenvuelve. Así como se hace una planeación de presupuesto, se diseña un plan de acción para cada año, se establecen las metas y los objetivos que se tienen que lograr, también se debe pensar en algo tan importante como programas que brinden bienestar al trabajador, de manera que se impulse la tranquilidad suficiente para desarrollar su gestión. Hay una serie de acciones que las organizaciones, a través de un comité, pueden llevar a cabo; entre ellas están actividades recreativas, deportivas y culturales. Además, se puede pensar en convenios con otras entidades para obtener descuentos en compras o en servicios, pero también es recomendable contar con las cajas de compensación que permiten a los afiliados realizar actividades de recreación y formación, a la vez que ofrecen sitios para descansar y practicar un arte o un deporte. Lo mejor es que los beneficios se extienden al núcleo familiar, el cual forma parte integral del bienestar personal del trabajador y, a través de él se logra un equilibrio entre el estado anímico y el enfoque de todas sus energías en la labor y los resultados proyectados. Existen organizaciones que brindan apoyos extralegales para optimizar el bienestar personal y laboral, pero muchas empresas no cuentan con este tipo de beneficios y hay que recurrir a acciones que no son económicamente significativas. Un punto que debe fortalecerse para que haya bienestar organizacional y que todos los directivos y líderes de empresas no pueden olvidar es el equilibrio que debe existir entre vida laboral y personal. Claro que cuando existen compromisos puntuales o de trabajo que demandan mayor esfuerzo y tiempo es vital contar con el apoyo para el logro de los resultados; pero todos somos parte de una familia que también demanda espacio y tiempo, o simplemente atendemos a la realización de una práctica personal que complementa nuestras

actividades cotidianas y Laborales” Cucaita, Alvarez, Medina, Gonzalez, & Parra (2015, pág. 25)

Gobierno Federal (2017) Programa de apoyo para la productividad

La productividad laboral posee distintos puntos de vista, pero su importancia sigue siendo la misma ya que de esta depende el desarrollo y cumplimiento de metas de una empresa, una buena productividad también influye en los índices de empleo y competitividad generando una mejor económica en general. “En términos económicos, la productividad reduce los costos de producción y eleva la rentabilidad de las inversiones. También puede considerarse en términos monetarios, por ejemplo, cuando el precio del trigo sube en el mercado internacional sin que hayan subido uno solo de los precios de los insumos requeridos para su producción.

La productividad se puede medir con respecto a todos los factores de producción combinados, en cuyo caso se habla de productividad total de los factores; se puede hablar de la productividad del trabajo, definida como la producción por unidad de insumo de mano de obra.

Pero la mejora en la productividad también puede hacer referencia, por ejemplo, a la productividad de los individuos, la cual se expresa en la tasa de empleo, las tasas salariales, la estabilidad del empleo, la satisfacción en el trabajo o la empleabilidad en diversos puestos de trabajo o sectores de producción.

Podemos también medir la productividad de la empresa considerando las partes de mercado conquistado y los resultados obtenidos de las exportaciones en caso de que las haya.

Por otra parte, los beneficios que una sociedad en su conjunto puede obtener de una mayor productividad individual o de las empresas es una mejor competitividad y un aumento en el volumen de empleo que es capaz de generar la economía en general.

En términos generales, de acuerdo con la OIT, el incremento de la productividad puede contribuir a aumentar los ingresos y reducir la pobreza, generando así un círculo virtuoso. En efecto, el aumento de la productividad reduce los costos de producción y aumenta la rentabilidad de las inversiones; una parte de esa mayor rentabilidad se convierte en ingresos para los propietarios de las empresas y los inversionistas, y otra parte se convierte en aumentos salariales. En tal contexto, es posible que los precios bajen y que al mismo tiempo crezcan el consumo y el empleo, todo lo cual permite que la gente salga de la pobreza.

La importancia de la productividad estriba en que a largo plazo es el factor principal en la determinación del aumento de los ingresos y en la mejora de las condiciones de vida de la gente.”Gobierno Federal (2017, pág. 4)

Sánchez Trujillo (2017) Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio

Satisfacción laboral es un factor determinante para la productividad de un trabajador, su nivel de ausentismo y su fidelidad, la satisfacción tiene una relación con los conocimientos que se tienen sobre la empresa convirtiéndose en un componente emocional. Influenciando así en el comportamiento del trabajador. “La satisfacción de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral, es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa. Son numerosas las investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación laboral dependen en un alto nivel de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todos estos factores desembocan en la manera de actuar del individuo. Otra concepción de satisfacción laboral la define como una actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo. Por lo anterior, la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo. Como se ha observado, la mayoría de las definiciones coinciden que la satisfacción laboral es una percepción que da como resultado un estado emocional del trabajador. Pero aquí cabe la pregunta ¿qué elementos o factores influyen en esa percepción? Al respecto, se expone que la satisfacción laboral puede ser percibida a través de algunos elementos, como, por ejemplo: que el personal sea bien recompensado a través de sueldos y salarios acordes, obviamente con las expectativas de cada uno; que las condiciones de trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas, lo cual mejora su desempeño; que el personal busque que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que lo escuche cuando sea necesario.” Sánchez Trujillo(2017, pág. 162)

Organización Mundial de la OMS (2010)Entornos laborales saludables

Entorno de trabajo saludable es uno de los puntos clave para llevar a cabo una eficiente productividad laboral, ya que de está depende la producción del empleado. Si una persona tiene un entorno laboral saludable se ve reflejado en la manera de como realiza su trabajo. “Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de salud de la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad.”. Las definiciones de entorno de trabajo

saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado. Un tema que se retoma en muchos artículos y publicaciones sobre entornos laborales saludables es el concepto de exclusividad o diversidad. La discusión puede tomar diferentes facetas, etnias, género, discapacidad, pero el concepto es el mismo: Un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente abierto de accesibilidad y aceptación para personas de diferente sustrato, origen, capacidades y habilidades. También debe asegurar que se minimicen o eliminen las disparidades entre grupos de trabajadores o las dificultades que afecten a grupos específicos. Benach, Muntaner y Santana, al escribir para la Red de Investigadores sobre las Condiciones de Empleo, introdujeron el concepto de “empleo justo” para complementar el concepto de trabajo decente de la OIT. Ellos definen el empleo justo como aquel en el que existe una justa relación entre empleados e inversionistas.” Organización Mundial de la OMS (2010, págs. 14-15).

Rubio & Baz (2004) El Poder de la Competitividad

La competitividad es el nivel de productividad que tiene una empresa, el nivel que se tiene para lograr cumplir con sus objetivos y superar a las demás empresas, este también abarca el concepto de productividad ya que en cuanto más se exige al empleado se busca incrementar la productividad para ganar a la competencia. “Una empresa es competitiva cuando así lo muestra el conjunto de medidas objetivas y convencionalmente aceptadas, como pueden ser sus ventas, utilidades, exportaciones, porcentaje del mercado, etc. Sin

embargo, la noción de que una economía o un país pueden ser competitivos es debatible porque lo común es encontrar empresas exitosas y otras que no lo son, empresas que llegaron a la cúspide de su desarrollo y otras que comienzan a despuntar. Más allá de lo que tiene que hacer un empresario y una empresa para ser competitiva, en lo que sí hay un amplio acuerdo, tanto en la literatura como entre los economistas, empresarios y políticos es en que las condiciones que imperan en el entorno de la economía son cruciales para que las empresas logren la competitividad. Una vez que se entra en una discusión respecto a las estrategias, acciones o factores que deben caracterizar el actuar gubernamental, las diferencias se tornan fundamentales. De aquí que no se haya llevado a cabo la planeación y ejecución de las políticas públicas que tanto necesita el país para impulsar el desarrollo económico. El tema de la productividad es tan importante que es difícil ignorarlo. La productividad de los recursos humanos determina los salarios, en tanto que la productividad con que se emplea el capital, las inversiones y la maquinaria, determina el retorno de la inversión. Una alta productividad no sólo asegura elevados ingresos, sino que también permite que la ciudadanía decida aumentar el tiempo que dedica a otras actividades, como ocurre en las economías desarrolladas. Mientras que una sociedad con elevada productividad es una sociedad rica que puede darse el lujo de atender problemas fundamentales, como la pobreza y la degradación ambiental de una manera permanente y definitiva. Por todo lo anterior, el único concepto significativo de competitividad a nivel de una nación reside en el nivel de productividad. Las empresas pueden hacer esto de diversas maneras: realizando cambios e innovaciones tecnológicas, mejorando sus procesos productivos y su organización para el trabajo, capacitando a la mano de obra, desarrollando nuevos productos o adicionando nuevas características a los existentes y, en general, elevando la eficiencia en el proceso de producción. En ocasiones, las empresas establecen subsidiarias en otros países para especializar sus

procesos productivos de acuerdo a variables como el costo de la mano de obra, cercanía de los mercados, disponibilidad de materias primas, todo ello con el objeto de elevar su productividad”.Rubio & Baz (2004, págs. 21-24)

Satey de León (2014) INCENTIVOS LABORALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Los incentivos laborales son la manera de hacer que los trabajadores mejoren su rendimiento en la empresa, es una manera de reconocerlos por la labor que hacen y asegurarse de que vayan mejorando con el transcurso del tiempo. “Krajewski y Ritzman (2003), explican que son un estímulo que establece u otorga el empleador, con la finalidad de que sus trabajadores ya sea individualmente o como miembros de un equipo, eleven sus niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral. Caso (2003), afirma que es una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario fijo; es responsabilidad de la empresa que así sea. La obtención de un resultado superior al exigible es voluntaria, por lo que puede ser incentivada y tiene que ser pactada. La responsabilidad de la empresa se resume en conseguir este pacto y poner los medios para su cumplimiento. El resultado es una cifra que corresponde a un determinado nivel de actuación, bien globalmente, según el trabajo desempeñado, o bien fijándose en algunos aspectos concretos del mismo. Este resultado tiene que ser medido y evaluado, y tener en cuenta que medir es determinar cuántas veces cabe la unidad elegida en una magnitud considerada y evaluar es concretar en un valor el nivel de consecución de un objetivo. Puesto que el incentivo es un premio al resultado obtenido, se pueden examinar sus problemas desde ambos puntos de vista.

- Como premio en unidades monetarias, es decir, como parte del salario.

- Como medida o evaluación del resultado. Desde el primer punto de vista, el sistema de incentivos debe ser coherente con el sistema de retribución de la empresa y es responsabilidad del área de personal. Desde el segundo punto de vista, el conjunto de incentivos debe apoyarse en un sistema de medida o evaluación de resultados sólidamente establecido y mantenido, que debe ser responsabilidad del área técnica. Ambos puntos de vista tienen que converger para obtener un buen sistema de incentivos y la responsabilidad última debe de ser del área de recursos humanos RRHH, que es la que debe exigir a los técnicos el apoyo necesario, debe corresponder la coordinación a la dirección común de ambas áreas.”Satey de León (2014,págs. 12-13)

2.3.Marco Conceptual

Motivación Laboral“El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir que, de acuerdo con el ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado”. Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración (2007)

Dirección “Es conducir a la empresa teniendo en cuenta los fines y buscando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos de que disponga. Su objetivo es alcanzar al máximo rendimiento de todos los empleados”. Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración (2004)

Control

“En administración, control es un mecanismo del proceso administrativo creado para verificar que los protocolos y objetivos de una empresa, departamento o producto cumplen con las normas y las reglas fijadas. El control tiene como objetivo evitar

irregularidades y corregir aquello que frena la productividad y eficiencia del sistema como, por ejemplo, los mecanismos de control de calidad.” Significados (2020)

Intensidad

“tensión del trabajo determinada por el consumo que de él se hace en una unidad de tiempo. El cambio de la intensidad del trabajo depende del mayor o menor consumo de fuerza de trabajo por unidad de tiempo a consecuencia de aumentar o disminuir la velocidad con que se ejecutan las operaciones laborales. Un trabajo más intenso, manteniéndose iguales las demás condiciones, crea por unidad de tiempo más valor que un trabajo menos intenso”. Borízov, Zhamin, & Makárova (2020)

Perseverancia

“La firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos. Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. No hace referencia al conformismo; al contrario, alude a la fuerza interior para insistir, repetir una acción, mantener una conducta tendiente a lograr cualquier objetivo propuesto, tanto personal como de la organización”. Alles (2002)

Extrínseco

“En el campo motivacional, se dice que hay motivación extrínseca cuando la inclinación para realizar algo no proviene del propio individuo sino del afuera. Por ejemplo, si alguien trabaja no porque le gusta y lo dignifica, que sería una motivación intrínseca, sino por el sueldo que percibirá, o si el niño hace la tarea para no recibir una mala nota, o si alguien hace una buena acción para obtener un premio.” DeConceptos (2020)

Intrínseco

“En la motivación, o sea en los que nos lleva a hacer algo, la intrínseca proviene de nuestros propios deseos de realización personal, a diferencia de la extrínseca que nos conduce a hacer las cosas porque somos incentivados por premios o castigos. Por ejemplo, si estudiamos por motivación intrínseca lo hacemos para saber más y no para aprobar un examen o que nos feliciten por ello.”DeConceptos (2020)

Desmotivación

“La desmotivación es un problema que basa su carácter dañino en un hecho muy simple: tendemos a subestimarlos. Muchas veces, cuando analizamos las ventajas o inconvenientes de empezar a trabajar en un proyecto, en el lado de los posibles problemas tan solo incluimos aquello que tiene que ver con las dificultades que nos llegan desde el entorno.” Psicología y Mente (2020)

Productividad de los trabajadores

“La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora.” IntangibleCapital (2011)

Producción

“La producción es cualquier actividad que aprovecha los recursos y las materias primas para poder elaborar o fabricar bienes y servicios, que serán utilizados para satisfacer una necesidad. También se podría decir que la producción es una actividad

dirigida a la satisfacción de las necesidades humanas, a través del procesamiento de las materias primas, hasta generar productos o mercancías, que serán intercambiadas dentro del mercado.”Economipedia (2020)

Eficiencia “significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados”. Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración (2004)

Eficacia “está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado”. Oliveira Da Silva (2002)

Efectividad“hacer bien las cosas correctas. Es decir, que las tareas que se lleven a cabo se realicen de manera eficiente y eficaz. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen y «cómo»”. Rizo (2019)

Rentabilidad

“La rentabilidad hace referencia a los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión. Tanto en el ámbito de las inversiones como en el ámbito empresarial es un concepto muy importante porque es un buen indicador del desarrollo de una inversión y de la capacidad de la empresa para remunerar los recursos financieros utilizados.” Economipedia (2020)

Satisfacción laboral

“El aspecto cognitivo de la satisfacción en el trabajo refiere a los pensamientos, creencias y opiniones de un empleado respecto a su empleo. El aspecto afectivo se

relaciona con sus sentimientos hacia el trabajo. Y el comportamiento comprende las acciones que el empleado realiza en base a esos pensamientos y sentimientos.” Starneup (2018)

CAPITULO III

III. HIPÓTESIS

3.1.Hipótesis general

1. Existe una relación directa y significativa entre la Motivación laboral y la Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

3.2.Hipótesis (s) específica (s)

1. Existe una relación directa y significativa entre la Dirección y la Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.
2. Existe una relación directa y significativa entre la Intensidad y la Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.
3. Existe una relación directa y significativa entre La Perseverancia y la Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

3.3.Variables

Variable 1: “MOTIVACION LABORAL: Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir que, de acuerdo con el ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado.” Chiavenato, Comportamiento organizacional (2017).

Donde Robbins (op.cit., pp. 155-156), Muchinsky (2000, p. 192) y Gibson et al. (op. cit., p. 143) identifican estas tres dimensiones: intensidad (o fuerza), dirección (u orientación) y persistencia (o perseverancia).

“La intensidad es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea.

La dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Implica la elección de las actividades en las cuales el individuo centrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta.

La persistencia es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo. La persistencia hace que el individuo supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro de la meta”.

Variable 2: “La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora.” Agudelo (2016).

Donde Rizo (2019) nos habla sobre sus dimensiones “Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Efectividad: hacer bien las cosas correctas. Es decir, que las tareas que se lleven a cabo se realicen de manera eficiente y eficaz. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen y «cómo»”.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO					
VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA
V1: Motivación Laboral	Dirección	Plantea objetivos	¿Le hacen conocer los objetivos de la empresa? ¿Se le indica a donde se dirección a los objetivos de la empresa?	Ordinal Intervalos: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Encuesta Instrumento: Cuestionario de Encuesta
		Define actividades	¿Le hacen conocer sus actividades y funciones? ¿Son claras sus actividades a desarrollar?		
	Intensidad	Jornadas laboradas	¿Existe una cantidad determinada de horas por jornada laboral? ¿Cumple sus horas de trabajo?		
		Cantidad de trabajadores	¿Existe una cantidad de trabajadores determinada por áreas? ¿Son suficientes los trabajadores en su área?		

	Perseverancia	Cumplimiento de actividades	¿Están determinadas los procedimientos a seguir? ¿Cumple sus actividades al culminar su jornada?		
		Cantidad horas efectivas	¿Trabaja durante todas las horas de su jornada? ¿Existen descansos entre horas de trabajo?		
V2: Productividad Laboral	Eficiencia	Satisface a los clientes	¿Atiende mucha demanda de clientes? ¿Los clientes se sienten satisfechos con su trabajo?	Ordinal Intervalos: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Encuesta Instrumento: Cuestionario de Encuesta
		Aplica los recursos	¿Existen los recursos necesarios para sus actividades? ¿Utiliza todos los recursos necesarios para su labor?		
	Eficacia	Precisión en el trabajo	¿Se realiza con precisión el trabajo indicado? ¿Queda desperdicio de algún bien o suministro utilizado?		
		Promueve cambios	¿Encuentra cambios de mejora para su área?		

			¿Implementa o gestiona los cambios identificados?		
		Prioriza objetivos	¿Prioriza su trabajo a los temas personales? ¿Sus objetivos son prioritarios y claros?		
	Efectividad	Cumplimiento de metas	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas? ¿Cumple sus metas de manera periódica?		
		Sostiene cambios	¿Mantiene los cambios implementados en el tiempo? ¿Sostiene su rendimiento y productividad con el tiempo?		

CAPITULO IV

IV. METODOLOGÍA

4.1.Método de investigación

Se optó por usar el método científico como método general debido al origen de la presente tesis. Según la conceptualización de Hernández Fernández & Baptista (2010) “El método científico es un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr la adquisición, organización y exposición del conocimiento, tanto en su aspecto teórico como en su aspecto experimental”.

Se hizo uso del método científico siguiendo sus pasos, en donde se tiene como primer lugar la identificación del problema: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020? Seguidamente de la identificación de la realidad problemática, se continuo a la recolección de información y datos a la par de las bases teóricas y los antecedentes, después de esto una vez estudiado el marco teórico se realizó la formulación de hipótesis de investigación, en la cual se confecciono y elaboro el instrumento de investigación, teniendo en cuenta criterios de veracidad y confiabilidad, el cual se aplicó para que finalmente con el análisis estadístico porcentual se pueda hacer la constatación de hipótesis de la investigación pudiendo llegar así a sus conclusiones respectivas.

Para ello con la intención de describir la realidad de las variables se tuvo como específico Descriptivo, el cual concierne que una vez recolectados se describirá la situación de los hechos.

De igual manera(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) nos hablan del método Descriptivo es el que: “busca especificar propiedades, características y riesgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”

4.2. Tipo de investigación

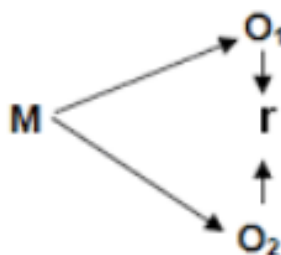
Según el objetivo de la tesis y la interrogante formulada ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020?, siendo una investigación de tipo básica. Según Mejía (2005, pág. 29) da a conocer que: “La investigación teórica también recibe el nombre de investigación pura, investigación sustantiva o investigación básica y está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado”. Puesto que una vez verificada la hipótesis permitirá extender los saberes con respecto a las teorías planteadas y existentes con respecto al tema analizado.

4.3.Nivel de investigación

El nivel de estudio se encuentra en el nivel correlacional, puesto que se explicará la correlación entre las variables “motivación laboral” y “Productividad laboral” esto tomado de los trabajadores de la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho. En el cual “Es Correlacional porque describe la relación de dos o más variables en un determinado momento y se basó en el estudio de una sola muestra”Hernández Fernández & Baptista (2010).

4.4. Diseño de la investigación

Según lo planteado por Hernández Fernández & Baptista (2010, pág. 119), la siguiente tesis es de corte transversal y correlacional presentando un diseño no experimental. Viene a clasificarse como no experimental porque no se hizo manipulación de las variables. De la misma manera es transversal, ya que la investigación de la variable, y la seguida utilización de instrumentos se hizo en un solo corte, lo que quiere decir que se realizó en un solo momento en el tiempo. Lo cual es representado por el siguiente esquema presentado:



En donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1: Motivación Laboral

O2 = Observación de la variable 2: Productividad de los Trabajadores

4.5. Población y muestra

A continuación, se detallan la cantidad de trabajadores de la empresa Ccory Cruz S.A.C. por área siendo todo el personal de carácter incluyente ya que forman parte del estudio de manera directa y serán analizados como corresponde. Siendo los que se muestran en adelante

CCORY CRUZ S.A.C. CANTIDAD DE COLABORADORES ADMINISTRATIVOS		
	HUANCAYO	4
	HUANCAVELICA	6

AGENCIAS	HUAYTARA	2
	ICA	5
	SAN CLEMENTE	2
	LIMA	7
	AYACUCHO	5
	TOTAL	31

Tabla N°01: Trabajadores de Ccory Cruz S.A.C.

Fuente: Empresa Ccory Cruz S.A.C.

Población

La población que formo parte de la investigación fueron los colaboradores de la empresa de transportes Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho siendo un total de 31 empleados que se encuentran laborando actualmente en la empresa ya mencionada teniendo un concepto de cómo se llevan a cabo las actividades en el centro de trabajo.

Muestra

Para la tesis la muestra fue obtenida de la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho que por conveniencia se utilizaron el total de trabajadores que son un total de 31, siendo una muestra del tipo censal, a quienes se les entregó el cuestionario. Esta muestra es por conveniencia y de tipo no probabilística. Donde establece Ramírez (1997),“la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra”.

4.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método de recopilación de datos que se empleó para el análisis fue la recabacion de datos de la empresa y de la misma manera se hizo una encuesta que se basó en un

cuestionario de preguntas para la recolección de pareceres anónimos fundamentales para hallar datos del análisis de fuentes específicas.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La recopilación de datos de la tesis forma parte del trabajo de campo que se realizó mediante la recabación de datos para la investigación mediante la encuesta en donde se benefició el conocimiento de la empresa por haber trabajado en dicho centro laboral y hacer uso de la encuesta.

De esta manera se realizó el procesamiento a los datos recolectados y se extrajo información estadística para corroborar las hipótesis planteadas en el análisis.

Después de haber juntado los datos que se necesitan para el desarrollo de la investigación se procesaron por medio del programa SPSS y Microsoft Excel. En donde se analizó los porcentajes y cantidades resultantes de los indicadores y brindarle la interpretación necesaria y debate de resultados.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La siguiente Tesis no es trabajo de plagio ya que se hará uso del software anti plagio Turnitin en el desarrollo de la Tesis. Para lo cual nos comprometemos en que se pueda cumplir con las políticas establecidas por la Universidad. Teniendo en consideración que el término ética Hidalgo (1994, p. 15) “no está reservada a nadie: ni a filósofos morales, ni a creyentes, ni a no creyentes. Hace referencia a «todas las normas y prácticas morales que en el mundo han sido desde los tiempos prehistóricos (el período de la eticidad de la costumbre, en expresión de Nietzsche) hasta nuestros días» “.

Con este punto de vista el análisis se basó en el “*Código de Ética del Colegio Profesional de Administradores del Perú*” en el cual se pueden priorizar su calidad y

preparación profesional, cuidado de la relación con sus colaboradores, cumplimiento de su honor y dignidad, brindando una buena imagen a los futuros Administradores ante la sociedad, por lo que se requiere aumentar los saberes sobre el cuestionamiento tocado utilizando como medio la realización de una investigación propia que puede ser utilizada en el futuro como antecedente para nuevos investigadores. Como se establece en el Código de Ética del Colegio Profesional de Licenciados de Administración en el Perú (2020)“Art. 14.- Son actos contrarios a la ética profesional e incompatible con el comportamiento digno y honorable de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración, los siguientes: Atribuirse o adjudicarse ideas o documentos técnicos de los que no se es autor”.

V. RESULTADOS

5.1.Descripción de resultados

Validez

Como lo muestra(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, p. 201) “la validez se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de todo lo que se mide”.

Es así que se aplicó el instrumento de evaluación, por lo cual se tuvo que buscar la validez de expertos, lo cual fue validada por profesionales de la disciplina con los grados de Licenciado y Magister en Administración. quienes recomendaron su aplicación. Donde se obtuvieron los resultados siguientes.

Validador Nro. 1	Mg. Yesser Soriano Quispe	Bueno
Validador Nro. 2	Mg. Barja Huayta Christian Romulo	Bueno
Validador Nro. 3	Mg. Cardenas Tapia Victor Renzo	Bueno

TABLA N° 02 Cuadro de validadores

Fuente: Elaboración Propia.

Confiabilidad:

Por parte de (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, p. 201) nos dice que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de que su aplicación repetida al mismo individuo o sujeto produce resultados iguales.”

Para el trabajo realizado, es necesario obtener la confiabilidad del instrumento. Es por eso que se aplicó el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach para poder obtener la confiabilidad del instrumento aplicado a los 31 trabajadores.

A continuación, se presenta la fórmula que emplea el coeficiente de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En el caso de la variable 1 Motivación Laboral al aplicar el Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS, el coeficiente se encuentra dentro del valor de Excelente confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	12

TABLA N° 03 Confiabilidad de la Variable 1

Fuente: Elaboración Propia.

Por parte de la variable 2 Productividad, el resultado que se obtuvo al usar el Alfa de Cronbach en el SPSS se ubicó de igual manera dentro del rango de Excelente confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	14

TABLA N° 04 Confiabilidad de la

Variable 2

Fuente: Elaboración Propia.

Para la interpretación de los valores se hizo uso de la escala de confiabilidad propuesta por (Herrera, 1998) la cual muestra los valores siguientes:

0,53 a menos	Confiabilidad Nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1,0	Confiabilidad Perfecta

TABLA N° 05 Escala de confiabilidad

Fuente: Herrera, 1998.

Hipótesis General

Seguidamente se puede observar la tabla y un gráfico de barras que muestran la situación de la variable 1: Motivación laboral, se puede evidenciar que 5 encuestados que representan el 16,1% del total consideran que se da casi nunca, mientras que 25 personas que representan el 80,6% opinan que se da a veces, y finalmente 1 encuestado que representa el 3,2% del total considera que se da casi siempre.

MOTIVACIÓN LABORAL (agrupado)			
		Recuento	% del N total de la tabla
Motivación Laboral (agrupado)	Casi nunca	5	16,1%
	A veces	25	80,6%
	Casi siempre	1	3,2%
	Total	31	100,0%

TABLA N° 06: Situación de la Variable1 Motivación Laboral

Fuente: Elaboración propia

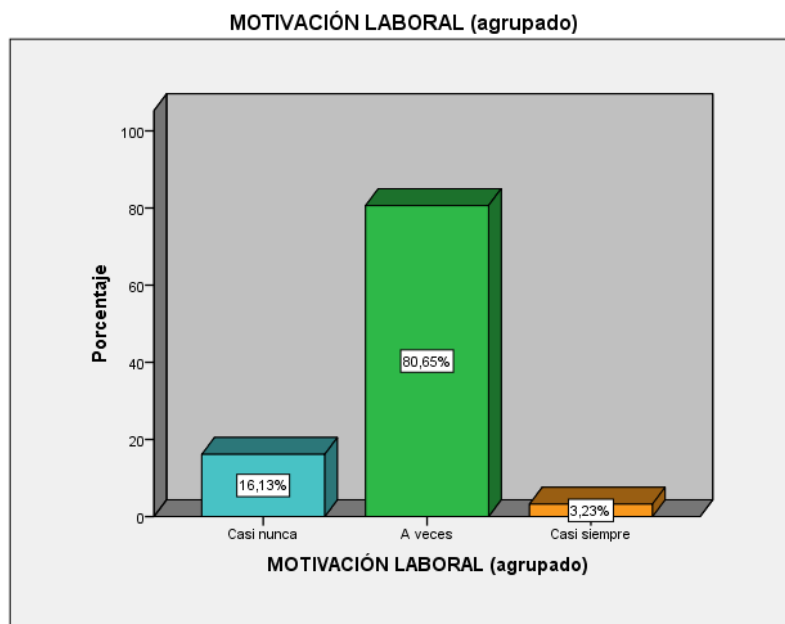


FIGURA N° 02: Situación de la Variable1 Motivación Laboral

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se puede observar la tabla y el gráfico de barras que representan la situación de la variable 2: Productividad, se puede observar que 1 encuestado que representa el 3,2% del total considera que se da a veces, mientras que 31 personas que representan el 96,8% del total opinan que se da casi siempre.

PRODUCTIVIDAD (agrupado)			
		Recuento	% del N total de la tabla
Productividad (agrupado)	A veces	1	3,2%
	Casi siempre	30	96,8%
Total		31	100,0%

TABLA N° 07: Situación de la Variable2Productividad

Fuente: Elaboración propia

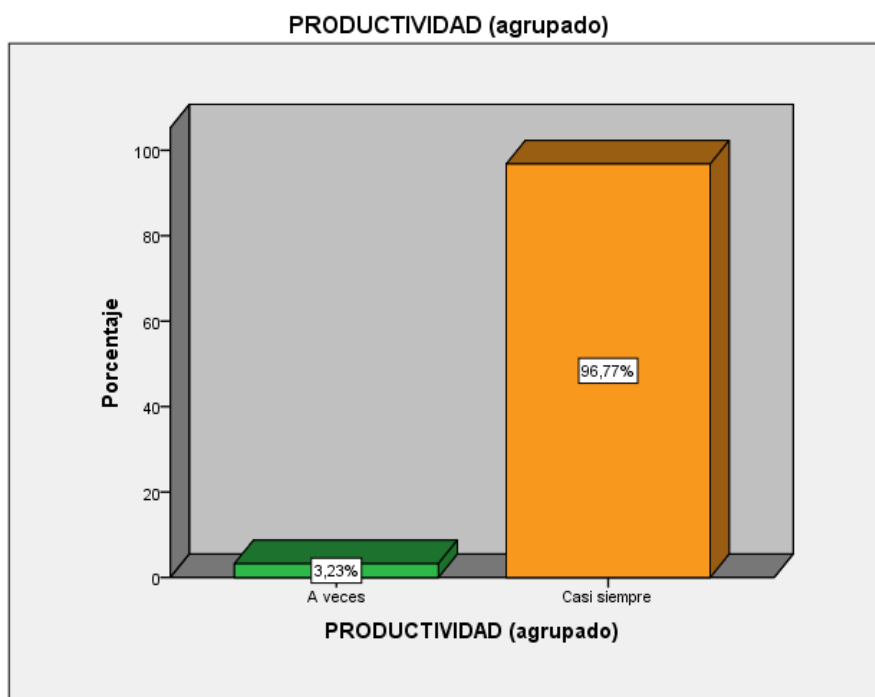


FIGURA N° 03: Situación de la Variable2 Productividad

Fuente: Elaboración propia

Primera hipótesis específica

En la tabla y el gráfico de barras presentados a continuación se evidencia la situación de la Dirección, en donde el 45,2% representado por 14 encuestados consideran que se da casi nunca, mientras que el 51,6% formado por 16 trabajadores opinan que se da a veces, y solo 1 encuestado que representa el 3,2% del total opina que se da siempre.

DIRECCIÓN (agrupado)		Recuento	% del N total de la tabla
Dirección (agrupado)	Casi nunca	14	45,2%
	A veces	16	51,6%
	Casi siempre	1	3,2%
	Total	31	100,0%

TABLA N° 08: Situación de la Hipótesis Especifica 1 Dirección

Fuente: Elaboración propia

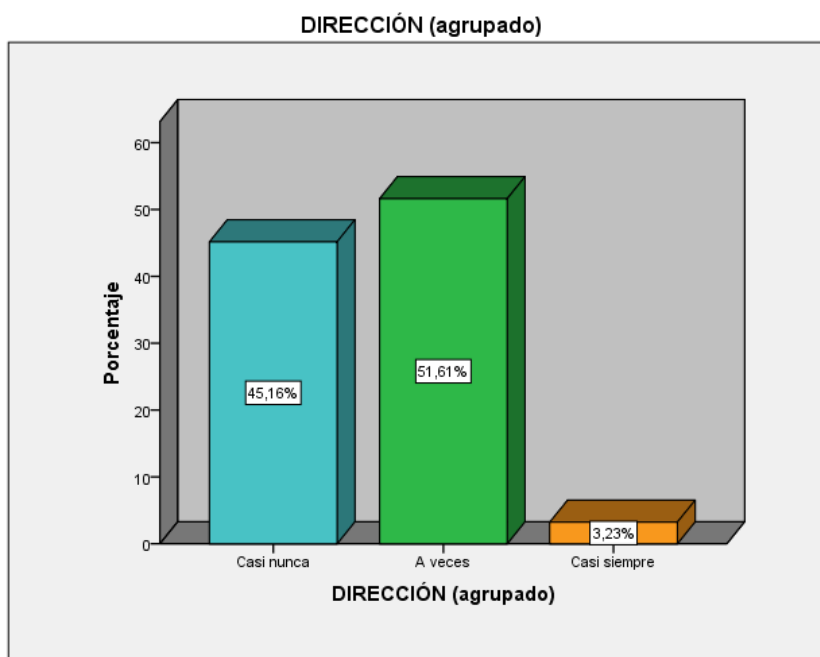


FIGURA N° 04: Situación de la Hipótesis Especifica 1 Dirección

Fuente: Elaboración propia

Segunda hipótesis específica

En la tabla y el gráfico de barras presentados a continuación se evidencia la situación de la Intensidad y productividad, en donde el 54,8% formado por 17 encuestados consideran que se da casi nunca, mientras que el 45,2% formado por 14 trabajadores opinan que se da a veces.

INTENSIDAD Y PRODUCTIVIDAD (agrupado)			
		Recuento	% del N total de la tabla
Intensidad y productividad (agrupado)	Casi nunca	17	54,8%
	A veces	14	45,2%
	Total	31	100,0%

TABLA N° 09: Situación de la Hipótesis Especifica 2 Intensidad y productividad

Fuente: Elaboración Propia

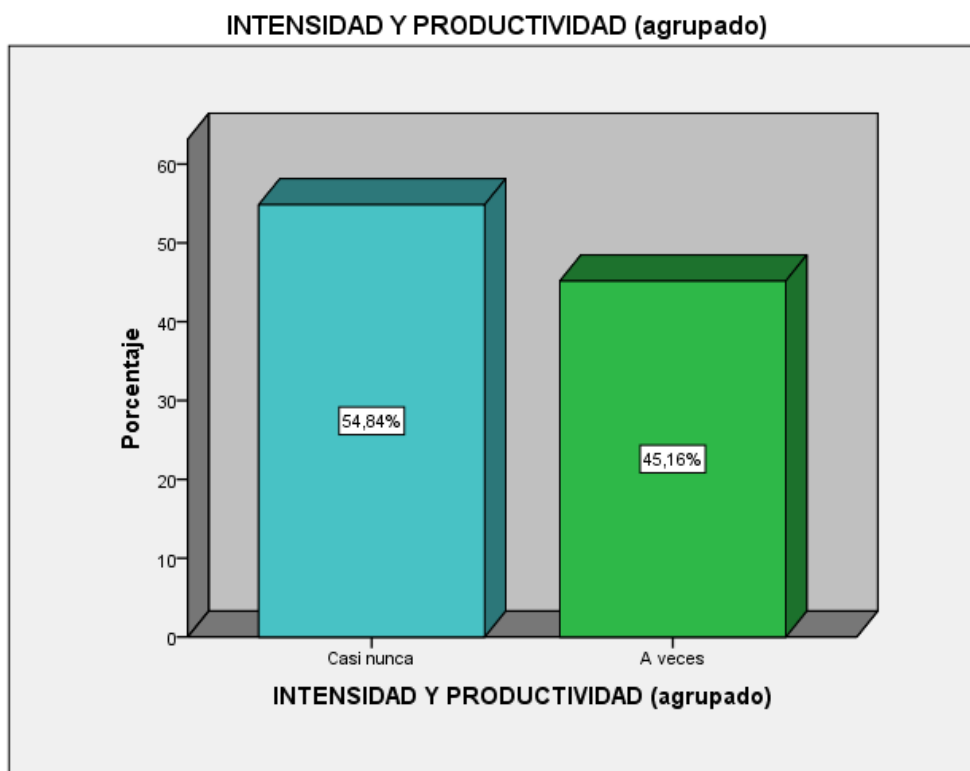


FIGURA N° 05: Situación de la Hipótesis Especifica 2 Intensidad y productividad

Fuente: Elaboración propia

Tercera hipótesis específica

En la tabla y el grafico de barras presentados a continuación se evidencia la situación de la Perseverancia, en donde el 3,2% formado por 1 encuestado consideran que se da casi nunca, mientras que el 41,9% formado por 13 trabajadores opinan que se da a veces, así mismo 17 encuestados que forman el 54,8% consideran que se da casi siempre.

PERSEVERANCIA (agrupado)			
		Recuento	% del N del total de la tabla
Perseverancia (agrupada)	Casi nunca	1	3,2%
	A veces	13	41,9%
	Casi siempre	17	54,8%
	Total	31	100,0%

TABLA N° 10: Situación de la Hipótesis Especifica 3 Perseverancia

Fuente: Elaboración Propia

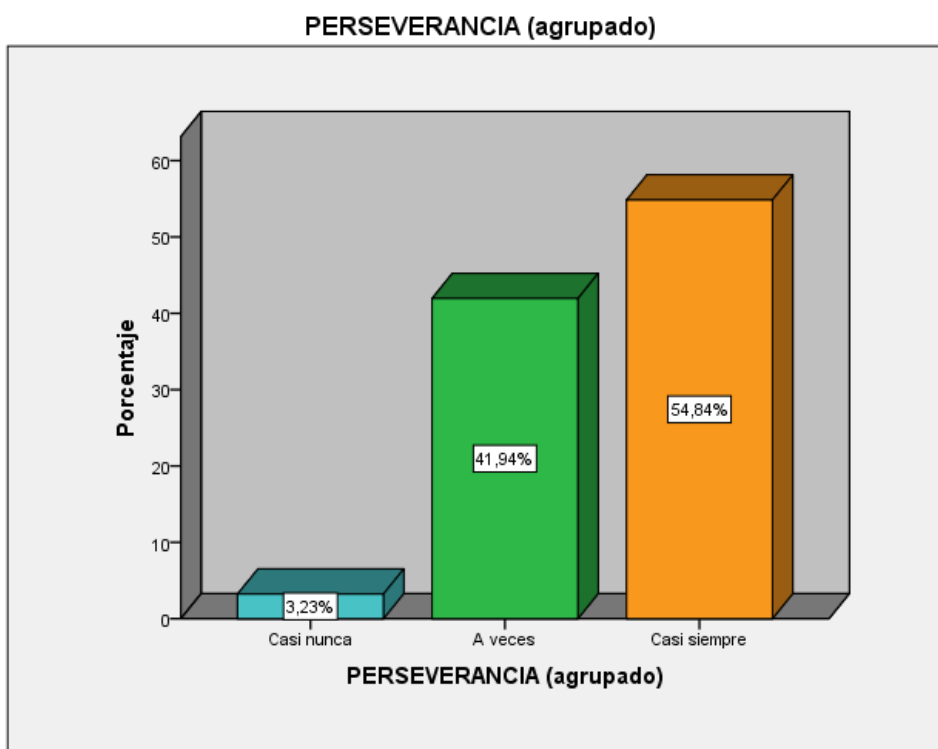


FIGURA N° 06: Situación de la Hipótesis Especifica 3Perseverancia

Fuente: Elaboración propia

5.2. Contraste de hipótesis

Mediante los programas SPSS y Microsoft Excel se llevaron a cabo las pruebas de hipótesis donde se realizó el análisis entre cantidades y las relaciones existentes, los cuales se muestrana continuación. Se tomó en cuenta a (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) que presenta la siguiente tabla de valores de correspondencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0.9 a -0.99
Correlación negativa fuerte: -0.75 a -0.89
Correlación negativa media: -0.50 a -0.74
Correlación negativa débil: -0.25 a -0.24
Correlación negativa muy débil: -0.10 a -0.24
No existe correlación alguna: -0.99 a +0.09
Correlación positiva muy débil: +0.10 a +0.24
Correlación positiva débil: +0.25 a +0.49
Correlación positiva media: +0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte: +0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte: +0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta: +1

TABLA N° 11: Escala de Spearman

Fuente: Spearman

Correlación hipótesis general:

Para poder observar el nivel de correlación existente entre la variable 1: Motivación laboral y la variable 2: Productividad laboral se hizo uso del estadígrafo Rho de Spearman, ya que es el más utilizado en datos ordinales no paramétricos. Los datos de correlación existentes entre ambas variables se obtuvieron mediante el programa SPSS y se pueden observar en la siguiente tabla:

Correlaciones			Motivación laboral	Productividad
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,371*

	Sig. (bilateral)	.	,040
	N	31	31
Productividad	Coeficiente de correlación	,371*	1,000
	Sig. (bilateral)	,040	.
	N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

TABLA N° 12: Prueba de hipótesis general

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Rho de Spearman = 0,371

Según la prueba realizada se obtuvo como resultado un valor de 0.371 correspondiente al Rho de Spearman, este valor se encuentra dentro de una correlación positiva débil.

a. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0 r(x,y) < 0.10; sig > 0.05$

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020.

Hipótesis alterna: $H_1 (x,y) > 0.10; sig < 0.05$

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020.

b. Decisión estadística

Al escogerse el nivel de importancia o riesgo sobre denegar el H_0 cuando debería consecuentemente ser aprobado por ser cierta, sin embargo, al tener un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y realizarse el análisis donde se aprecia el coeficiente de 0,371 ubicado dentro del intervalo de 0,25 a 0,49 obteniendo una correlación positiva débil.

Resultando que el valor p (0) es menor a el nivel de significación 0,05 tomado en cuenta para el caso, se comprueba la decisión anterior. Se rechaza la hipótesis nula H0 y se aprueba la hipótesis alterna H1.

c. Conclusión estadística

Obteniéndose la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020.

Correlación hipótesis específica 1:

Correlaciones			DIRECCION	Productividad
Rho de Spearman	DIRECCION	Coefficiente de correlación	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,251
		N	31	31
	Productividad	Coefficiente de correlación	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,251	.
		N	31	31

TABLA N° 13: Prueba de hipótesis específica 1

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Rho de Spearman = 0,212

Según la prueba realizada se obtuvo como resultado un valor de 0,212 correspondiente al Rho de Spearman, este valor se encuentra dentro de una correlación positiva muy débil.

a. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0 r(x,y) < 0.10; sig > 0.05$

H0: No existe una relación directa y significativa entre la dirección y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

Hipótesis alterna: $H_1 (x,y) > 0.10; sig < 0.05$

H1: Existe una relación directa y significativa entre la dirección y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

b. Decisión estadística

Al escogerse el nivel de importancia o riesgo sobre denegar el H0 cuando debería consecuentemente ser aprobado por ser cierta, sin embargo, al tener un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y realizarse el análisis donde se aprecia el coeficiente de 0,212 ubicado dentro del intervalo de 0,25 a 0,49 obteniendo una correlación positiva débil.

Resultando que el valor p (0) es menor a el nivel de significación 0,05 tomado en cuenta para el caso, se comprueba la decisión anterior. Se rechaza la hipótesis nula H0 y se aprueba la hipótesis alterna H1.

c. Conclusión estadística

Obteniéndose la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la dirección y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

Correlación hipótesis específica 2:

Correlaciones			INTENSIDAD_P RODUC	Productividad
Rho de Spearman	INTENSIDAD_PRODUC	Coeficiente de correlación	1,000	,287
		Sig. (bilateral)	.	,118
		N	31	31
	Productividad	Coeficiente de correlación	,287	1,000
		Sig. (bilateral)	,118	.
		N	31	31

TABLA N° 14: Prueba de hipótesis específica 2

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Rho de Spearman = 0,287

Según la prueba realizada se obtuvo como resultado un valor de 0,287 correspondiente al Rho de Spearman, este valor se encuentra dentro de una correlación positiva débil.

a. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0 r(x,y) < 0.10; sig > 0.05$

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la intensidad y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

Hipótesis alterna: $H_1 (x,y) > 0.10; sig < 0.05$

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la intensidad y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

b. Decisión estadística

Al escogerse el nivel de importancia o riesgo sobre denegar el H_0 cuando debería consecuentemente ser aprobado por ser cierta, sin embargo, al tener un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y realizarse el análisis donde se aprecia el coeficiente de 0,287 ubicado dentro del intervalo de 0,25 a 0,49 obteniendo una correlación positiva débil.

Resultando que el valor p (0) es menor a el nivel de significación 0,05 tomado en cuenta para el caso, se comprueba la decisión anterior. Se rechaza la hipótesis nula H_0 y se aprueba la hipótesis alterna H_1 .

c. Conclusión estadística

Obteniéndose la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la intensidad y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

Correlación hipótesis específica 3:

			PERSEVERAN CIA	Productividad
Rho de Spearman	PERSEVERANCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,314
		Sig. (bilateral)	.	,085
		N	31	31
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,314	1,000
		Sig. (bilateral)	,085	.
		N	31	31

TABLA N° 15: Prueba de hipótesis específica 3

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Rho de Spearman = 0,314

Según la prueba realizada se obtuvo como resultado un valor de 0,314 correspondiente al Rho de Spearman, este valor se encuentra dentro de una correlación positiva débil.

a. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0 r(x,y) < 0.10; sig > 0.05$

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la perseverancia y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

Hipótesis alterna: $H_1 (x,y) > 0.10; sig < 0.05$

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la perseverancia y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

b. Decisión estadística

Al escogerse el nivel de importancia o riesgo sobre denegar el H_0 cuando debería consecuentemente ser aprobado por ser cierta, sin embargo, al tener un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y realizarse el análisis donde se aprecia el coeficiente de 0,314 ubicado dentro del intervalo de 0,25 a 0,49 obteniendo una correlación positiva débil.

Resultando que el valor p (0) es menor a el nivel de significación 0,05 tomado en cuenta para el caso, se comprueba la decisión anterior. Se rechaza la hipótesis nula H_0 y se aprueba la hipótesis alterna H_1 .

c. Conclusión estadística

Obteniéndose la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la perseverancia y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Hipótesis General

En base a los resultados obtenidos que serán explicados a continuación siendo de nivel correlacional con el objetivo de establecer la relación existente entre la Motivación laboral y la Productividad laboral se obtuvo lo siguiente;

El Objetivo general presentado fue: Determinar la relación de la Motivación laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020. Ya que la motivación laboral correctamente desarrollada dentro de un lugar de trabajo puede aumentar favorablemente la productividad de los trabajadores.

En caso de la Hipótesis General el resultado obtenido condujo a aceptar la Hipótesis Alterna que manifiesta que: Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020. Estos resultados llevan una estrecha relación según lo expuesto por (Lagos Cortes, 2015) el resultado guarda relación a lo que se menciona en cuanto a la organización como la herramienta gerencial es de mucha importancia en la delimitación de jerarquías y actividades, por otro lado, la integración del

personal como herramienta gerencial y la creación de un clima laboral acorde son tres tareas fundamentales para que motive el personal y mejore su desempeño en el trabajo. Situación que no se viene dando ya que es justamente de lo que se carece en la actualidad de la empresa por lo que es de mucha importancia llevar a cabo su implementación de lo contrario seguirán presentándose las debilidades en cada colaborador y en las labores cotidianas que se desarrollan.

De igual manera, guardando relación con (Sum Mazariegos, 2015) el desempeño laboral es alto porque se tiene una gran motivación laboral en ellos trabajadores ya que de ello también depende el nivel de eficiencia y eficacia con el que se realizan las labores. Situación adversa a lo que se vive en la empresa Ccory Cruz ya que la motivación baja presente influye al momento de realizar el transporte tanto de pasajeros como de encomiendas todo ello debido a la falta de estandarización de procesos, definición de puestos y labores, así como también una irregularidad de horarios que no compensan las jornadas laborales establecidas.

Primera hipótesis específica

En lo que concierne a la Hipótesis Específica 1, los resultados que se obtuvieron condujeron a admitir la hipótesis alterna que manifiesta que: Existe una relación directa y significativa entre la dirección y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por (Facho Gutierrez, 2017) el nivel de gestión y dirección administrativa que se tenga en la empresa influirá directamente en la mejora del rendimiento laboral. Con respecto a ello el no tener determinado los grados de jerarquía y de dirección hace que los trabajadores se encuentren desorientados a pesar de ser ya una empresa que realiza muchos viajes interprovinciales. Hecho que se tornaría beneficiosamente contrario si se tuviera un

organigrama además de las funciones definidas por cada colaborador y área mejorando tanto la motivación por ende la productividad de cada trabajador.

Segunda hipótesis específica

Por parte de la Hipótesis Especifica 2 también se asumió la hipótesis alterna la cual muestra que: Existe una relación directa y significativa entre la intensidad y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

En la problemática expuesta por (Chico Reyes, 2018) la motivación laboral no influye de manera relevante en el desempeño de los trabajadores ya que este no es el único componente para poder desarrollar un correcto trabajo, la falta de otros elementos como el liderazgo y una correcta coordinación hacen que el desempeño laboral sea deficiente ya que sin estos no existe una adecuada motivación que aliente a la productividad positiva de los empleados. Otro factor por tomar en cuenta son las habilidades de los empleados ya que dependen de estas la capacidad de realizar labores optimas.

Tercera hipótesis específica

Finalmente, la Hipótesis Especifica 3 aceptó la hipótesis alterna que manifiesta: Existe una relación directa y significativa entre la perseverancia y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.

En lo analizado por (Burga Vasquez & Wiese Elsave, 2018) se presenta una motivación optima gracias al buen desempeño del personal a cargo y de las relaciones optimas que favorecen a la productividad laboral, lo cual no se encuentra en la empresa analizada ya que la falta de interés hacia los trabajadores hace que estos no desarrollen de manera adecuada sus labores bajando así la productividad de la empresa y teniendo un nivel de eficiencia bajo, por lo cual se evidencia que la

organización y la motivación son elementos complementarios y necesarios para un desempeño adecuado de los trabajadores y así generar beneficios a la empresa.

Acorde con los resultados obtenidos se puede evidenciar de manera significativa que la motivación laboral si es de gran importancia para mejorar la productividad laboral. Sin embargo, dentro de la empresa Ccory Cruz esto no se viene dando debido a que la organización cuenta con deficiencias que no son atendidas, así como también los trabajadores presentan necesidades que no son atendidas. Hecho por lo cual la motivación laboral es de suma importancia y que a pesar de ello se encuentra ausente dentro de la empresa, no obteniendo la mejor productividad laboral deseada.

CONCLUSIONES

1. Se identificó que existe una relación directa significativa entre la Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho 2020, presentando un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,371 correspondiente a un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que cuanto mayor motivación existe mejor productividad.
2. Se demostró que existe una relación directa y significativa entre la Dirección y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho 2020, con un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,212 correspondiente a un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que cuanto mejor dirección exista se dará una mayor productividad de los trabajadores.
3. Se certificó que existe una relación directa y significativa entre la Intensidad productiva y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho 2020, con un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,287 con un nivel de significancia de 0,05 lo que da a entender que a mayor intensidad productiva existirá un mayor nivel de productividad por parte de los trabajadores de la empresa.
4. Se constató que existe una relación directa significativa entre la Perseverancia y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho 2020, con

un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,314 con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que cuanto mayor perseverancia existe mayor Productividad por parte de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. La motivación con la productividad laboral son dos temas que van de la mano, como es el caso de la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, donde se ve que existe una desorganización estructural por la falta de interés de los directivos. Hecho que debe ser tomado como de vital importancia y que generaría mayor rentabilidad a mediano plazo.
2. La dirección en cualquier organización o empresa es importante y de gran responsabilidad, la implementación de esta conllevara a determinar la jerarquía y sus niveles. Por ello la dirección determinara las funciones operaciones, así como la toma de decisiones que para su mejoría sean.
3. La intensidad del trabajo de los colaboradores es importante, todo eso se logra con una buena motivación laboral. Es por ello que las estrategias motivacionales deben implementarse de manera que la productividad de cada colaborador sea la óptima y se alcancen rendimientos óptimos.
4. La firmeza y constancia son pilares de la perseverancia que forjan el carácter de los colaboradores, actitudes como esas deben de ser implantadas en la personalidad de cada trabajador una forma es la capacitación donde se inculquen estos y otras actitudes más dentro de los valores. Siendo la capacitación y mejora continua la clave de las mejoras oportunas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 105-118.
- Alles, M. (2002). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alva Zapata, J. L., & Juarez Morales, J. A. (2015). *Relacion entre el nivel de satisfaccion laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. Trujillo.
- Borízov, Zhamin, & Makárova. (16 de Febrero de 2020). *eumed.net*. Obtenido de http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/i/intensidad.htm?fbclid=IwAR0n2lIFcR12uh_xpb8Kz_VObVkhrijpdorbAsfHcDAP45rbkyhC-b4FZDPc
- Burga Vasquez, G., & Wiese Elsava, S. J. (2018). *Motivacion y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Region Lambayeque*. Chiclayo.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana, 7ma edición.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill, 7ma edición .
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. Madrid: McGraw - Hill Inter Americana de España.
- Chico Reyes, S. E. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018*. Lima.
- Código de Ética del Colegio Profesional de Licenciados de Administración en el Perú* . (09 de Febrero de 2020). Obtenido de <http://corladjunin.org.pe/#!/-inicio/>
- Cubas Medina, N. R. (2016). *LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN LA I.E- ADEU DEPORTIVO SAC- CHICLAYO*. Pimentel.
- Cucaita, I., Alvarez, H., Medina, L., Gonzalez, D., & Parra, L. (2015). *Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa*. Villavicencio.
- DeConceptos. (06 de Setiembre de 2020). *DeConceptos*. Obtenido de <https://deconceptos.com/general/extrinseco>

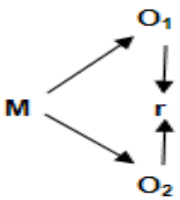
- Economipedia. (06 de Setiembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/produccion.html>
- Facho Gutierrez, J. E. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. Lima.
- Gobierno Federal. (2017). *Sistema de gestión para la productividad laboral*. México.
- Gonzalez Esquivel, D. A. (2002). *Motivación Laboral*. Monterrey.
- Hernández Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación 5°*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- IntangibleCapital. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones. *IntangibleCapital*, 37.
- Lagos Cortes, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Chillán .
- Mejía. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mula Gálvez, L. M. (2015). *La motivación del trabajador en la empresa*. España.
- Ochoa Calderon , K. A. (2015). *Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)*. Quetzaltenango.
- Oliveira Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. International Thomson.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *El Recurso Humano y la Productividad*.
- Organización Mundial de la OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. *Organización Mundial de la OMS*, 14-15.
- P. Sexton, W. (2008). *Teorias de la organizacion*. Trillas.
- Pena Rivas, H. C., & Villon Perero, S. G. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. La Libertad, Ecuador.
- Psicología y Mente. (06 de Setiembre de 2020). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/psicologia/desmotivacion>
- Quijano, S. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las Organizaciones*. Barcelona: Icaria.
- Reátegui Arévalo, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bella Vista, región San Martín 2016* . Tarapoto.
- Rizo, M. (5 de Noviembre de 2019). *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/>
- Rubio, L., & Baz, V. (2004). *El Poder de la Competitividad*.

- Sánchez Trujillo, M. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study.*, 162.
- Sanchez, L. (25 de Junio de 2015). *Emprendeoyme.net*. Obtenido de <https://www.empredepyme.net/como-medir-la-productividad-de-los-empleados.html>
- Satey de León, E. P. (2014). *"INCENTIVOS LABORALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL"* . Quetzaltenango.
- Significados. (06 de Marzo de 2020). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/control/>
- Starmeup. (24 de Setiembre de 2018). *Starmeup*. Obtenido de <https://www.starmeup.com/blog/es/cultura-organizacional/satisfaccion-laboral-guia-completa/>
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango.
- Vasquez Perez, M. L. (2018). *(Estudio realizado con agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepequez, San. Quetzaltenango)*.
- Zavala Fernández, O. A. (2015). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México.

ANEXOS

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	V 1: “La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir, de acuerdo con el ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado.” Chiavenato, Comportamiento organizacional (2017).	Variable 1: Motivación laboral D1: Dirección I1,1: Plantea objetivos I1,2: Define actividades D2: Intensidad I2.1: Jornadas laboradas	Método General: Científico Método específico: Descriptivo Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación: No experimental Esquema:
¿Qué relación existe entre la Motivación laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho?	Establecer la relación de la Motivación laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccory	Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccory			

	Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.	Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.	V 2: “La productividad es el elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo.” Agudelo (2016).	I2,2: Cantidad de trabajadores D3: Perseverancia I3,1: Cumplimiento de actividades I3,2: Cantidad de horas efectivas	 <p>Donde: M=Muestra O1=Variable1 O2=Variable2 R=Relación entre variables</p>
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		Variable 2: Productividad Laboral.	Población y muestra: Población de 31 trabajadores y muestra censal.
¿Qué relación existe entre la Dirección y Productividad Laboral en la	Establecerla relación de la Dirección y Productividad Laboral en la	Existe una relación directa y significativa entre la Dirección y la Productividad	“La dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Implica la elección de las actividades en las cuales el	D1: Eficiencia I1,1: Satisface a los clientes	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Aplicación de encuesta. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

empresa S.A.C. - Ayacucho?	empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.	Laboral en la empresa CcoryCruz S.A.C. – Ayacucho.	individuo centrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta.”Robbins (op.cit:, pp. 155-156)	I1,2: Aplica los recursos D2: Eficacia I2,1: Precisión	Recabación de datos y procesamiento con el software SPSS y Excel.
¿Qué relación existe entre la Intensidad y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho?	Establecer la relación de la Intensidad y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la Intensidad y la Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.	“La intensidad es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea.”Robbins (op.cit:, pp. 155-156)	en el trabajo I2,2: Promueve cambios I2,3: Prioriza objetivos D3: Efectividad I3,1: Cumplimiento de metas I3,2: Sostiene cambios	
¿Qué relación existe entre la	Establecer la relación de la	Existe una relación directa y	“La perseverancia es la continuidad del esfuerzo a lo		

Perseverancia y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho?	Perseverancia y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.	significativa entre la Perseverancia y la Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, 2020.	largo del tiempo. La persistencia hace que el individuo supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro de la meta.”Robbins (op.cit:, pp. 155-156)		
---	---	---	--	--	--

ANEXO N° 02: Matriz de Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA
V1: MOTIVACION LABORAL	“El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir que, de	1. Dirección	1.1. Plantea objetivos	Ordinal	Encuesta
			1.2. Define actividades	Intervalos:	

	acuerdo con el ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado.”Chiavenato (2017).	2. Intensidad	2.1. Jornadas laboradas	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Instrumento: Cuestionario de Encuesta
			2.2. Cantidad de trabajadores		
		3. Perseverancia	3.1. Cumplimiento de actividades		
			3.2. Cantidad horas efectivas		
V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	“La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y	1. Eficiencia	1.1. Satisface a los clientes	Ordinal Intervalos:	Encuesta
			1.2. Aplica los recursos		
		2. Eficacia	2.1. Precisión en el trabajo	5. Siempre	Instrumento:

<p>para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora.” Agudelo (2016).</p>		2.2. Promueve cambios	<p>4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca</p>	<p>Cuestionario de Encuesta</p>
		2.3. Prioriza objetivos		
	3. Efectividad	3.1. Cumplimiento de metas		
		3.2. Sostiene cambios		

ANEXO N° 03: Matriz de Operacionalización del Instrumento

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA
V1: Motivación Laboral	Dirección	Plantea objetivos	¿Le hacen conocer los objetivos de la empresa? ¿Se le indica a donde se dirección a los objetivos de la empresa?	Ordinal Intervalos: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Encuesta Instrumento: Cuestionario de Encuesta
		Define actividades	¿Le hacen conocer sus actividades y funciones? ¿Son claras sus actividades a desarrollar?		
	Intensidad	Jornadas laboradas	¿Existe una cantidad determinada de horas por jornada laboral? ¿Cumple sus horas de trabajo?		
		Cantidad de trabajadores	¿Existe una cantidad de trabajadores determinada por áreas? ¿Son suficientes los trabajadores en su área?		
Perseverancia	Cumplimiento de actividades	¿Están determinadas los procedimientos a seguir? ¿Cumple sus actividades al culminar su jornada?			

		Cantidad horas efectivas	¿Trabaja durante todas las horas de su jornada? ¿Existen descansos entre horas de trabajo?		
V2: Productividad Laboral	Eficiencia	Satisface a los clientes	¿Atiende mucha demanda de clientes? ¿Los clientes se sienten satisfechos con su trabajo?	Ordinal Intervalos: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Encuesta Instrumento: Cuestionario de Encuesta
		Aplica los recursos	¿Existen los recursos necesarios para sus actividades? ¿Utiliza todos los recursos necesarios para su labor?		
	Eficacia	Precisión en el trabajo	¿Se realiza con precisión el trabajo indicado? ¿Queda desperdicio de algún bien o suministro utilizado?		
		Promueve cambios	¿Encuentra cambios de mejora para su área? ¿Implementa o gestiona los cambios identificados?		
		Prioriza objetivos	¿Prioriza su trabajo a los temas personales? ¿Sus objetivos son prioritarios y claros?		

	Efectividad	Cumplimiento de metas	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas? ¿Cumple sus metas de manera periódica?		
		Sostiene cambios	¿Mantiene los cambios implementados en el tiempo? ¿Sostiene su rendimiento y productividad con el tiempo?		

ANEXO N° 04: Instrumento de investigación

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la relación que existe entre la Motivación Laboral y Productividad, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, lee cada una de las preguntas y marque con una X la respuesta (de 5 al 1) que elegiste. No hay respuesta buena ni mala y asegúrate de responder todas las preguntas.

ESCALA VALORATIVA:

5: Siempre 4: Casi siempre 3: Muchas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca
--

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
MOTIVACIÓN LABORAL						
DIRECCIÓN						
1	Le hacen conocer los objetivos de la empresa					
2	Se le indica a donde se direcciona los objetivos de la empresa					
3	Le hacen conocer sus actividades y funciones					
4	Son claras sus actividades a desarrollar					
INTENSIDAD Y PRODUCTIVIDAD						
5	Existe una cantidad determinada de horas por jornada laboral					
6	Cumple sus horas de trabajo					
7	Existe una cantidad de trabajadores determinada por áreas					
8	Son suficientes los trabajadores en su área					
PERSEVERANCIA						
9	Están determinadas los procedimientos a seguir					
10	Cumple sus actividades al culminar su jornada					
11	Trabaja durante todas las horas de su jornada					
12	Existen descansos entre horas de trabajo					

PRODUCTIVIDAD LABORAL					
EFICIENCIA					
13	Atiende mucha demanda de clientes				
14	Los clientes se sienten satisfechos con su trabajo				
15	Existen los recursos necesarios para sus actividades				
16	Utiliza todos los recursos necesarios para su labor				
EFICACIA					
17	Se realiza con precisión el trabajo indicado				
18	Queda desperdicio de algún bien o suministro utilizado				
19	Encuentra cambios de mejora para su área				
20	Implementa o gestiona los cambios identificados				
21	Prioriza su trabajo a los temas personales				
22	Sus objetivos son prioritarios y claros				
EFECTIVIDAD					
23	Está familiarizado con el cumplimiento de metas				
24	Cumple sus metas de manera periódica				
25	Mantiene los cambios implementados en el tiempo				
26	Sostiene su rendimiento y productividad con el tiempo				

ANEXO N° 05: Confiabilidad y Validez del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	12

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	14

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Coory Cruz SAC – Ayacucho, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN V/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
MOTIVACION LABORAL	DIRECCIÓN	Plantea objetivos	¿Le hacen conocer los objetivos de la empresa?															
			¿Se le indica a donde se dirección a los objetivos de la empresa?															
		Define actividades	¿Le hacen conocer sus actividades y funciones?															
			¿Son claras sus actividades a desarrollar?															
	INTENSIDAD	Jornadas laboradas	¿Existe una cantidad determinada de horas por jornada laboral?															
			¿Cumple sus horas de trabajo?															
		Cantidad de trabajadores	¿Existe una cantidad de trabajadores determinada por áreas?															
			¿Son suficientes los trabajadores en su área?															
	PERSEVERANCIA	Cumplimiento de actividades	¿Están determinadas los procedimientos a seguir?															
			¿Cumple sus actividades al culminar su jornada?															
		Cantidad horas efectivas	¿Trabaja durante todas las horas de su jornada?															
			¿Existen descansos entre horas de trabajo?															

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN V/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Satisface a los clientes	¿Atiende mucha demanda de clientes?															
			¿Los clientes se sienten satisfechos con su trabajo?															
		Aplica los recursos	¿Existen los recursos necesarios para sus actividades?															
	¿Utiliza todos los recursos necesarios para su labor?																	
	EFICACIA	Precisión en el trabajo	¿Se realiza con precisión el trabajo indicado?															
			¿Queda desperdicio de algún bien o suministro utilizado?															
		Promueve cambios	¿Encuentra cambios de mejora para su área?															
	¿Implementa o gestiona los cambios identificados?																	
	EFFECTIVIDAD	Prioriza objetivos	¿Prioriza su trabajo a los temas personales?															
			¿Sus objetivos son prioritarios y claros?															
		Cumplimiento de metas	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas?															
	¿Cumple sus metas de manera periódica?																	
Sostiene cambios	¿Mantiene los cambios implementados en el tiempo?																	
	¿Sostiene su rendimiento y productividad con el tiempo?																	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar la Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Coory Cruz SAC – Ayacucho, 2020.

OBJETIVO: Determinar la relación de la Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Coory Cruz S.A.C – Ayacucho, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Coory Cruz SAC - Ayacucho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: SORIANO QUISPE YESSER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


Mg. Yesser Soriano Quispe
Reg. CORLAD N° 14544

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Coory Cruz S.A.C – Ayacucho, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL	DIRECCIÓN	Plantea objetivos	¿Le hacen conocer los objetivos de la empresa?						X		X		X		
			¿Se le indica a donde se dirección a los objetivos de la empresa?						X		X		X		
		Define actividades	¿Le hacen conocer sus actividades y funciones?						X		X			X	
			¿Son claras sus actividades a desarrollar?						X		X		X		
	INTENSIDAD	Jornadas laboradas	¿Existe una cantidad determinada de horas por jornada laboral?						X		X		X		
			¿Cumple sus horas de trabajo?						X		X		X		
		Cantidad de trabajadores	¿Existe una cantidad de trabajadores determinada por áreas?						X		X		X		
			¿Son suficientes los trabajadores en su área?						X		X		X		
	PERSEVERANCIA	Cumplimiento de actividades	¿Están determinadas los procedimientos a seguir?						X		X		X		
			¿Cumple sus actividades al culminar su jornada?						X		X		X		
		Cantidad horas efectivas	¿Trabaja durante todas las horas de su jornada?						X		X		X		
			¿Existen descansos entre horas de trabajo?						X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Satisface a los clientes	¿Atiende mucha demanda de clientes?						X		X		X		
			¿Los clientes se sienten satisfechos con su trabajo?						X		X		X		
	Aplica los recursos	¿Existen los recursos necesarios para sus actividades?						X		X		X			
		¿Utiliza todos los recursos necesarios para su labor?						X		X		X			
	Precisión en el trabajo	¿Se realiza con precisión el trabajo indicado?						X		X		X			
		¿Queda desperdicio de algún bien o suministro utilizado?						X		X		X			
	EFICACIA	Promueve cambios	¿Encuentra cambios de mejora para su área?						X		X		X		
			¿Implementa o gestiona los cambios identificados?						X		X		X		
		Prioriza objetivos	¿Prioriza su trabajo a los temas personales?						X		X		X		
	¿Sus objetivos son prioritarios y claros?							X		X		X			
	EFECTIVIDAD	Cumplimiento de metas	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas?						X		X		X		
			¿Cumple sus metas de manera periódica?						X		X		X		
Sostiene cambios		¿Mantiene los cambios implementados en el tiempo?						X		X		X			
	¿Sostiene su rendimiento y productividad con el tiempo?						X		X		X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar la Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Coory Cruz SAC – Ayacucho, 2020.

OBJETIVO: Determinar la relación de la Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Coory Cruz S.A.C – Ayacucho, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Coory Cruz SAC - Ayacucho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: CARDENAS TAPIA VICTOR RENZO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy bueno ~~Buena~~ Regular Malo



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccoy Cruz S.A.C – Ayacucho, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION LABORAL	DIRECCIÓN	Plantea objetivos	¿Le hacen conocer los objetivos de la empresa?						X	X	X		X				
			¿Se le indica a donde se dirección a los objetivos de la empresa?						X	X			X	X			
		Define actividades	¿Le hacen conocer sus actividades y funciones?						X	X	X		X				
			¿Son claras sus actividades a desarrollar?						X	X	X		X				
	INTENSIDAD	Jornadas laboradas	¿Existe una cantidad determinada de horas por jornada laboral?							X	X		X	X			
			¿Cumple sus horas de trabajo?						X	X	X		X				
		Cantidad de trabajadores	¿Existe una cantidad de trabajadores determinada por áreas?						X	X	X		X				
			¿Son suficientes los trabajadores en su área?						X	X	X				X		
	PERSEVERANCIA	Cumplimiento de actividades	¿Están determinadas los procedimientos a seguir?						X	X	X		X				
			¿Cumple sus actividades al culminar su jornada?						X	X	X		X				
		Cantidad horas efectivas	¿Trabaja durante todas las horas de su jornada?						X	X	X		X				
			¿Existen descansos entre horas de trabajo?						X	X	X		X				

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Satisface a los clientes	¿Atiende mucha demanda de clientes?						X	X	X		X				
			¿Los clientes se sienten satisfechos con su trabajo?						X	X	X		X				
		Aplica los recursos	¿Existen los recursos necesarios para sus actividades?						X	X	X		X				
			¿Utiliza todos los recursos necesarios para su labor?						X	X	X		X				
	EFICACIA	Precisión en el trabajo	¿Se realiza con precisión el trabajo indicado?						X	X	X		X				
			¿Queda desperdicio de algún bien o suministro utilizado?						X	X	X		X				
		Promueve cambios	¿Encuentra cambios de mejora para su área?						X	X	X		X				
			¿Implementa o gestiona los cambios identificados?						X	X	X		X				
	Prioriza objetivos	¿Prioriza su trabajo a los temas personales?						X	X	X		X					
		¿Sus objetivos son prioritarios y claros?						X	X	X		X					
	EFECTIVIDAD	Cumplimiento de metas	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas?						X	X	X		X				
			¿Cumple sus metas de manera periódica?						X	X	X		X				
Sostiene cambios		¿Mantiene los cambios implementados en el tiempo?						X	X	X		X					
		¿Sostiene su rendimiento y productividad con el tiempo?						X	X	X		X					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar la Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccoy Cruz SAC – Ayacucho, 2020.

OBJETIVO: Determinar la relación de la Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccoy Cruz S.A.C – Ayacucho, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Ccoy Cruz SAC - Ayacucho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: BARIJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


 Mg. Christian Barja Huayta
 Reg. COPIADO Nº 150218
 DOCENTE UPLA – FILIAL CHANCHAMAYO
 FIRMA DEL EVALUADOR

TesisMaestria.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 42 de 42 variables

	CONOCEOB JET	INDICAOBJE T	CONOCEAC TYFUN	CLARASACT V	Cantdehoras	Cumplehoras	Cantrabajad res	Suftrabajad res	DETERPROC ED	CUMPLEACT IVIDADES	TRABAJATO DASLASH	EXISTEDESC ANSO	Atiendedema nda	Clientesatisfe cho	Exis
1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	3	4	1	3	
2	3	3	1	1	3	2	1	2	3	4	3	3	5	3	
3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	
4	3	1	2	1	1	1	2	2	1	4	3	5	3	5	
5	3	2	2	2	2	1	2	3	3	5	3	3	3	3	
6	1	2	2	3	2	3	2	3	3	5	3	4	5	3	
7	4	3	2	3	1	3	2	4	3	4	3	3	5	5	
8	2	2	2	1	2	2	1	2	3	4	3	4	3	3	
9	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	3	
10	3	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	5	3	3	
11	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	
12	3	2	2	2	3	1	2	2	2	4	3	3	5	3	
13	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	5	5	3	
14	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	3	
15	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	
16	3	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	
17	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	5	
18	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	3	4	
19	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	4	3	4	5	
20	2	2	1	3	3	1	2	3	1	3	4	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

TesisMaestria.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	CONOCEO...	Númerico	8	0	Le hacen cono...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	INDICAOBJE...	Númerico	8	0	Se le indica a d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	CONOCEA...	Númerico	8	0	Le hacen cono...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	CLARASAC...	Númerico	8	0	Son claras sus ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Cantdehoras	Númerico	8	0	Existe una cant...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Cumplehoras	Númerico	8	0	Cumple sus hor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Cantrabaja...	Númerico	8	0	Existe una cant...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Suftrabajad...	Númerico	8	0	Son suficientes...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	DETERPRO...	Númerico	8	0	Están determin...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	CUMPLEA...	Númerico	8	0	Cumple sus act...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	TRABAJAT...	Númerico	8	0	Trabaja durante...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	EXISTEDESC...	Númerico	8	0	Existen descan...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Atiendedem...	Númerico	8	0	Atiende mucha ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Clientesatisf...	Númerico	8	0	Los clientes se...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Existenrecu...	Númerico	8	0	Existen los rec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Utilizanrecu...	Númerico	8	0	Utiliza todos lo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	PRESICION...	Númerico	8	0	Se realiza con ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	QUEDADE...	Númerico	8	0	Queda desperdi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	ENCUENTR...	Númerico	8	0	Encuentra cam...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	IMPLCAMBI...	Númerico	8	0	Implementa o g...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	PRIORIZAT...	Númerico	8	0	Prioriza su trab...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	OBJTCLAR...	Númerico	8	0	Sus objetivos s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

ANEXO N° 07: Consentimiento Informado

“Año de la Universalización de la Salud”

Ayacucho, 10 de Marzo de 2020

Carta N° 001-2020-ETCC

Bachilleres:

- HUAMANI PALOMINO, Gaby Roxana.
- GAVILAN BELLIDO, Yuri Edison.

Bachiller de E.P. de Administración y Sistemas

Presente.-

Estimados bachilleres

Es grato dirigirme a ustedes, con la finalidad de saludarles cordialmente y, comunicarle en atención a su solicitud presentada sobre brindarle autorización para aplicar instrumento de evaluación para la inscripción de su Proyecto de Investigación: **“INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA CCORY CRUZ SAC”**, para optar su Título Profesional de Administración y Sistemas, esta dirección le otorga la **AUTORIZACIÓN** correspondiente a fin que pueda realizar lo solicitado.

Sin otro en particular, hago propicia la ocasión para expresarles mi consideración.

CCORY NEGOCIACIONES E INVERSIONES
CCORY CRUZ S.A.C.

A. Zúñiga de la Cruz Romero.
GERENTE GENERAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CCORY NEGOCIACIONES E INVERSIONES
CCORY CRUZ S.A.C.

Recibido 05 - 03 - 2020

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos en la Empresa Ccory Negociaciones e Inversiones - CCORY CRUZ S.A.C.

Señor: Elizabeth Zulena De La Cruz Romero
GERENTE GENERAL

Presente.-

Yo, HUAMANI PALOMINO, Gaby Roxana, identificada con DNI. 70089413, asimismo, GAVILAN BELLIDO, Yuri Edison con DNI. 70182874, de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, me presento y expongo lo siguiente:

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA CCORY CRUZ SAC", para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Ayacucho, 04 de Marzo de 2020.



Bach. HUAMANI PALOMINO,
Gaby Roxana
DNI.70089413



Bach. GAVILAN BELLIDO,
Yuri Edison
DNI.70182874

ANEXO N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento



