

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Motivación laboral y productividad en los colaboradores de la empresa
Maestro, Sullana 2021

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración

Autor

Celi Silva, Juan Francisco

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Piura – Piura

2021

INFORME INVESTIGACIÓN

1 Palabras Clave

Tema	Motivación Laboral, Productividad
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Gestión del Talento Humano 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de Personas

Keywords

Topic	Labor Motivation, Productivity
Specialty	Administration
Research line	OECD code Human Talent Management 5. Social Sciences 5.2 Economy and Business Business and Management People Management

2 Título

**Motivación laboral y productividad en los colaboradores de la empresa maestro,
Sullana 2021**

3 Resumen

El presente estudio tuvo la finalidad de determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

El tipo de investigación aplicada fue no experimental, diseño descriptivo correlacional, transversal. Aplicando como técnica una encuesta y como instrumentos un cuestionario debidamente estructurado. La población para el presente estudio, se consideró a los 90 colaboradores que conforman la empresa Maestro, Sullana 2021; para la muestra se consideró, también, al total de colaboradores de la empresa.

A través del presente trabajo se demuestra que la motivación laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021; de acuerdo al nivel de significancia, del estadístico Chi Cuadrado es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); aceptándose la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Finalmente, este resultado se corrobora con el estadístico de Tau b de Kendall, cuyo coeficiente de correlación es 0.707 y el nivel de significación también es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$).

4 Abstract

The purpose of this study was to determine how work motivation influences the productivity of the employees of the company Maestro, Sullana 2021.

The type of applied research was non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. Applying a survey as a technique and a properly structured questionnaire as instruments. The population for the present study was considered to be the 90 collaborators that make up the company Maestro, Sullana 2021; For the sample, the total number of employees of the company was also considered.

Through this work it is shown that work motivation significantly influences the productivity of the employees of the company Maestro, Sullana 2021; According to the level of significance, the Chi Square statistic is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$); accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis. Finally, this result is corroborated with Kendall's Tau b statistic, whose correlation coefficient is 0.707 and the level of significance is also less than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

ÍNDICE

1. Palabras clave	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	1
5.2. Justificación de la Investigación	12
5.3. Problema	13
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	13
5.4.1. Conceptualización.....	13
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	16
5.5. Hipótesis	19
5.6. Objetivos.....	19
6. METODOLOGÍA.....	20
6.1. Tipo y diseño de Investigación	20
6.2. Población y muestra.....	21
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	21
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	21
7. RESULTADOS	22
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN	37
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
10. AGRADECIMIENTO	45

11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	46
12. ANEXOS Y APENDICES	50
ANEXOS 01 : Matriz de Consistencia	50
ANEXOS 02 : Cuestionario.....	51
APENDICE 1: Estadísticas de fiabilidad: Motivación Laboral.....	54
APENDICE 2: Estadísticas de total de elemento: Motivación Laboral	54
APENDICE 3: Base de datos variable 1: Motivación Laboral.....	55
APENDICE 4: Estadísticas de fiabilidad: Productividad	55
APENDICE 5: Estadísticas de total de elemento: Productividad.....	56
APENDICE 6: Base de datos variable 2: Productividad	56
APENDICE 7: Juicio de expertos.....	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Describir la motivación laboral, de los colaboradores de la empresa Maestro .	22
Tabla 2: Detallar la influencia de factores higiénicos, en la productividad.....	22
Tabla 3: Identificar la influencia de factores motivacionales, en la productividad	23
Tabla 4: Mostrar la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro	23
Tabla 5: Descripción de la mano de obra de los colaboradores de la empresa Maestro .	24
Tabla 6: Descripción del capital de los colaboradores de la empresa Maestro	25
Tabla 7: Descripción de la administración de los colaboradores de empresa Maestro ...	25
Tabla 8: Determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad	26
Tabla 9: Correlación de la motivación laboral y la productividad de colaboradores	27
Tabla 10: Análisis de la influencia de los factores higiénicos en la productividad	28
Tabla 11: Correlación de los factores higiénicos y la productividad de colaboradores ..	29
Tabla 12: Análisis de la influencia de los factores motivacionales en la productividad .	30
Tabla 13: Correlación de factores motivacionales y productividad de colaboradores	31
Tabla 14: Caracterización de muestra según sexo y edad de motivación laboral.....	33
Tabla 15: Caracterización de muestra según sexo y edad de la productividad.....	35

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de Dispersión de la motivación laboral y productividad	28
Figura 2: Diagrama de Dispersión de los factores higiénicos y productividad	30
Figura 3: Diagrama de Dispersión de los factores motivacionales y productividad	32

5 Introducción

5.1 Antecedentes y Fundamentación

Antecedentes

Pineda (2019), realizando su estudio en Quito - Ecuador concluyó que la motivación de los trabajadores se alcanza con el reconocimiento que reciben, logros y la afiliación; es decir los colaboradores desean ejecutar rutinas que les sirva como apoyo para llamar la atención y admiración por lo que es capaz de realizar. Por otro lado, los trabajadores ejecutan sus actividades en un ambiente agradable que les permita alcanzar buenas relaciones.

De acuerdo a Cáceres (2016), en su estudio desarrollado en Quito - Ecuador concluyó que los trabajadores de las empresas para poder competir es necesario contar con la posibilidad de participar en charlas y talleres de motivación, con la finalidad de proponer estrategias que favorezcan la productividad de la empresa ofreciendo diseños innovadores que cumpla con las expectativas del consumidor.

Asimismo, Castillo (2021), en su investigación ejecutada en Ambato - Ecuador, concluyó que las variables en estudio con sus respectivos indicadores influyen en la motivación de los docentes a través del reconocimiento por su trabajo realizado y en el indicador salarios la mayoría de los trabajadores consideran que no es el esperado por ellos, de esta manera es importante que se considere recursos para un adecuado desarrollo de la institución.

Según Carrillo (2016), en su estudio realizado en Quito - Ecuador, concluyó que la identificación de la retribución proporciona beneficios entre ellos, flexibilidad en el

horario y jornadas de trabajo reducidas y el factor que no es bien visto por los trabajadores de la empresa es la retribución por beneficios sociales. Al aplicar técnicas que ayuden en la mejora continua de los trabajadores les permitirá cumplir con las metas fijadas por la entidad.

Por consiguiente Andocilla (2020), en su trabajo desarrollado en Ambato - Ecuador, el autor concluyó que de acuerdo al indicador rentabilidad presentan un margen en promedio de 38%, es decir no manejan adecuadamente sus costos de operación y en productividad el 33% del valor agregado es considerado en la utilidad bruta, el mismo que es generado a través del capital operativo, se puede confirmar que la empresa no maneja de manera correcta sus gastos, es por eso que sus costos disminuyen frente a los de la competencia.

De acuerdo a Corcino y Espinoza (2018), en su investigación ejecutada en Huacho - Perú concluyó que gran parte de los trabajadores se sienten motivados, permitiéndoles alcanzar niveles altos de productividad. Es así, que los factores higiénicos y motivacionales son considerados pilares primordiales para perfeccionar el desempeño y por ende la productividad en general de los miembros que conforman la organización.

Según Halanocca, Palomino y Rupay (2018), realizando su indagación en Lima - Perú concluyeron que la necesidad de logro es un factor que perjudica a la motivación, los beneficios sociales y de remuneración también perjudican los niveles de satisfacción y finalmente la inadecuada utilización del recurso humano repercute desfavorablemente en la empresa.

Asimismo Rojas (2017), en su estudio de investigación desarrollada en Lima - Perú concluyó que más del 90% de los trabajadores consideran estar de acuerdo con la responsabilidad y la mejora de su centro de trabajo, por otro lado genera en cierto modo preocupación debido a que una gran parte de los colaboradores señalan que la entidad no brinda las mejores condiciones laborales para lograr niveles altos de productividad.

Según Nivelá (2019), en su tesis ejecutada en Lima - Perú concluyó que los estímulos monetarios, honestidad y capacitaciones se relacionan significativamente en la productividad; de esta manera al brindarle a los colaboradores bases primordiales para el incremento de su productividad se alcanzará en cierto modo la rentabilidad sostenible en el tiempo.

De acuerdo a Sosa (2018), en su estudio desarrollado en Lima – Perú, concluyó que sólo el 4,3% muestran un bajo nivel y en la productividad del 100% de los colaboradores sólo el 85.9% se encuentra de manera regular. Por lo tanto, es importante en las organizaciones promover la motivación en el entorno laboral así mismo un clima agradable, cómodo y cálido para los trabajadores..

Asimismo, Seijas (2020), en su tesis realizada en Trujillo – Perú, concluyó que se detectó en la entidad, que sus colaboradores presentan un grado alto de motivación, de esta manera no se encuentra incidencia en la motivación y satisfacción laboral, por otro lado, se halló que no se relacionan los siguientes indicadores de logro, poder y afiliación.

Según Macedo (2018), en su investigación ejecutada en Lima – Perú, concluyó que es sumamente importante estimular, esencialmente mayores esfuerzos físicos en el cual no se valora en su totalidad. Por otro lado, no se debe abandonar el valor que se le da al trabajo en equipo en la empresa, debido a que ante algún requerimiento mayor el rendimiento de los trabajadores llegue hacer el más óptimo.

De acuerdo a Ramirez (2020), en su estudio desarrollado en Trujillo – Perú, concluyó que tantos los factores higiénicos como motivacionales son de gran relevancia en las empresas ya que permite que los trabajadores se encuentren cómodos, satisfechos, motivados y comprometidos, gracias a las condiciones físicas y tecnológicas que favorecen para el logro de metas.

Según Andrade, Valqui y Zapata (2021), en su estudio de investigación ejecutada en Trujillo – Perú, concluyeron que con el cumplimiento de las metas organizacionales, tareas asignadas, planificadas y establecidas y el uso correcto de los recursos asignados como tecnológicos, financieros, humanos, económicos, entre otros propicia una adecuada motivación en el trabajo dentro de las organizaciones.

Asimismo, Maldonado (2020), en su investigación elaborada en Piura – Perú, concluyó que la variable Empowerment incide con la motivación, por otro lado, se corroboró que los trabajadores utilizan el poder para tomar decisiones en algunas situaciones difíciles que pueden enfrentar en el día a día en su entorno de trabajo, no dejando de lado y haciendo participe a su jefe inmediato.

De acuerdo a Sarrin (2019) concluyó que los elementos motivacionales cumplen un rol sumamente necesario en la entidad, con el compromiso de cada uno de los trabajadores con la finalidad de alcanzar los resultados esperados a través de un eficiente y eficaz rendimiento en sus actividades diarias de acuerdo a las funciones de su cargo y/o puesto asignado.

Según Rivera (2019) concluyó que la motivación es un factor clave, ya que influirá en las condiciones físicas que propicie la entidad con la finalidad que su cliente interno se sienta atraído, retenido y fidelizado en el desarrollo de sus diversas actividades. Por ello en términos generales los resultados favorables se aprecian a un futuro en el transcurrir de sus tareas diarias.

Asimismo, Fernández (2018) concluyó que en las organizaciones no se preocupan por propiciar ni actualizar sus planes de reconocimientos que manejan hoy en día, el cuál no tienen impacto en sus colaboradores, es así, que es necesario poner en práctica las diversas herramientas para fomentar la sana competitividad; y de ésta manera se vea reflejado en el rendimiento esperado.

Finalmente, Yonclei (2018) determinó que los horarios de trabajo; las relaciones por parte de sus jefes tienen repercusión negativa en la productividad y en sus labores cotidianas. Por otro lado, la falta de comunicación, confianza, solidaridad y apoyo mutuo no es tan buena la cual va a redundar en una óptima productividad que espera alcanzar la organización.

Fundamentación Científica

MOTIVACIÓN LABORAL

Según la definición dada por Gray (2008) considera que la motivación laboral es un elemento clave que cuenta con la capacidad de guiar a un trabajador hasta alcanzar sus metas y objetivos. Por otro lado, menciona que hay dos formas de catalogar a la motivación laboral: entre ellas tenemos:

Motivación laboral positiva, afirma que es aquella distinguida por la fija aspiración de crecimiento conducida por una actitud positiva. Siendo posible dividirse en motivación intrínseca y extrínseca. La motivación laboral negativa, señala que se basa en la obligación o la imposición para lograr y alcanzar tus metas, como una forma de amenaza o castigo.

El autor indica que la clasificación de la motivación laboral se puede dar por su procedencia, de esta manera se presenta una motivación intrínseca, es decir de aquellas que surgen de las necesidades personales y/o sociales de los trabajadores.

Por otro lado, manifiesta que la motivación extrínseca se origina del producto de las influencias externas de los trabajadores, influenciadas con el clima laboral, señalando que se enlazan con los premios y reconocimientos; y cuando se caracterizan en ser negativas se vinculan directamente con los castigos, temores, entre otros.

Desde el punto de vista de Chiavenato (2009) sostiene que la motivación laboral depende de la intensidad y perseverancia de los trabajadores. Por otro lado, señala que la motivación va de la mano con las actitudes, personalidad y conocimientos;

indicando que es uno de los factores claves más relevantes para conocer a cada uno de los trabajadores en la organización.

Desde el aspecto sistémico, la motivación laboral se desarrolla siendo cambiantes y nacen al momento de surgir una desestabilidad fisiológica y/o psicológica; entre otras palabras nacen del interior del trabajador y son dependientes de patrones culturales.

Los impulsos son elementos primordiales que abarcan los distintos medios que se utilizan para mejorar las necesidades. Generando de esta manera actitudes de indagación con la finalidad de reconocerlos con exactitud, que, al ser resueltos, se conseguirá satisfacer las necesidades. Por ello, se considera como el elemento que puede resolver las necesidades o disminuir un impulso.

Podemos agregar que los factores higiénicos en las organizaciones, se debe priorizar para lograr mantener motivados a cada uno de los trabajadores. Este elemento considera las condiciones físicas, además de los procedimientos de la entidad, entre otros elementos.

De la misma forma señala que los factores motivacionales son sumamente primordiales en el centro de trabajo y considerándose en este factor las competencias y habilidades personales de los colaboradores para el logro de metas individuales y organizacionales, con su respectiva evaluación y retroalimentación de su rendimiento.

Por otro lado, Hellriegel (2004) considera que la motivación laboral en los colaboradores provoca que su comportamiento sea determinado, conducido hacia los objetivos y metas, limitados por la capacidad del esfuerzo de complacer ciertas necesidades individuales.

Así mismo el autor señala que la motivación laboral posee estas dimensiones, entre ellas mencionamos:

Variedad de la tarea: Esta dimensión permite que los trabajadores ejecuten operaciones variadas, que requieren de habilidades diversas. Los trabajadores perciben que las actividades con gran diversidad contienen mayores retos ya que se necesita el desarrollo de ciertas habilidades.

Autonomía para la realización de la tarea: Los trabajadores son independientes en su trabajo, sintiendo la capacidad para la toma de decisiones adecuadas y beneficiosas. Teniendo una influencia positiva en la ejecución de sus actividades y el compromiso con la organización.

Identidad de tareas. Esta dimensión permite a los trabajadores ejecutar sus tareas o actividades de principio a fin con resultados visibles.

Retroalimentación sobre el desempeño: Este nivel brinda información clara, precisa y concisa a los colaboradores sobre la efectividad de su desempeño y productividad, permitiéndole al trabajador conocer los resultados de su trabajo realizado en el día a día.

Finalmente, Lagos (2014), lo define como el énfasis que tiene un trabajador para lograr satisfacer una necesidad o un deseo provocando o aumentando el impulso para lograr una acción, requiriendo descubrir y entender las necesidades de los trabajadores. Reforzando sus actitudes y comportamientos para el logro de la satisfacción plena.

PRODUCTIVIDAD

Según Heizer y Render (2004), manifiestan que es la división entre los egresos señalando a las finanzas, capital, entre otros e ingresos entre ellos destaca el talento humano que es uno de los activos más valiosos que toda empresa tiene. Es así, que el rol es enfocarse en la mejora de la proporción de las salidas, y por ende el rendimiento en términos de efectividad.

El incremento en la productividad depende de tres elementos importantes como:

La Mano de Obra: Considerada como la fuerza laboral más importante, enmarcada en tres elementos claves como son: La educación básica apropiada; la alimentación del trabajo efectivo y el gasto social a través de las actividades principales del transporte y salubridad.

El Capital: Proporciona herramientas que son necesarias, y a la vez es un elemento crucial para aumentar la productividad. Es así, que estos elementos mencionados son de mucha importancia para que exista un trabajo sistemático e interrelacionado.

La Administración: Se encarga de conjugar el capital con la mano de obra eficientemente. Este ligero incremento es gracias a la aplicación de innovadoras herramientas tecnológicas, sin dejar de lado al conocimiento y a las competencias.

Mientras que Prokopenko (1989), afirma que se relaciona entre la productividad alcanzada por la producción y los recursos aplicados para lograrla. Se puede definir también como el uso efectivo de todos los recursos entre ellos mencionamos al trabajo, los materiales, la tecnología, data actual de la producción de los diferentes bienes y servicios. Se representa con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Producto}}{\text{Insumo}} = \text{Productividad.}$$

Así mismo, el autor propone dos elementos básicos como:

Los factores externos son de mucha importancia en la organización el entendimiento de este influye en la aceptación de algunas medidas que corrigen el compromiso y por ende su productividad en un futuro y se mejoran de manera más práctica, siendo fundamental agruparlos en dos partes: duros (difícil modificarlos) y blandos (fácilmente cambiables).

Su clasificación apoya para fijarse ciertas prioridades: reconocer los factores con mayor facilidad de influencia y cuales necesitan una intervención financiera y organizativa más elevada. Se procede a realizar una pequeña descripción de ciertos aspectos importantes del factor interno:

Factores Duros:

Producto: Considerado como el nivel de satisfacción que alcanza el bien en las expectativas establecidas por el cliente; mejorando mediante una modificación en el diseño y las especificaciones.

Planta y Equipo: Se debe centrar en el uso constante de la tecnología e innovación, tomando en cuenta la inversión del talento humano, materiales, insumos,

herramientas y equipos en general para una correcta planificación y control de los inventarios en beneficio del rendimiento económico de la empresa.

Tecnología: Primordial para el progreso y éxito de la organización, estando siempre a la vanguardia con los procesos innovadores que aporten valor agregado a las unidades de negocio de las empresas a través de la aplicación de diversas herramientas estratégicas en la información.

Materiales y Energía: Se debe priorizar la disminución de los recursos renovables y no renovables, haciendo énfasis específicamente en los insumos, materiales en general y la energía para reducir los costos operativos y de producción en la organización.

Factores blandos:

Personas: Se necesita la cooperación y participación de los miembros que conforman la organización, teniendo en cuenta que es necesario promover planes motivacionales, programas de incentivos y reconocimientos para el constante desarrollo y crecimiento de los trabajadores.

Organización y Sistemas: Es la capacidad de aprovechar al máximo las habilidades y competencias del trabajador, siendo flexibles en el momento de desarrollar sus actividades resolviendo conflictos propios de la institución, respetando sus niveles jerárquicos.

Métodos de Trabajo: Considerara una apreciación del momento real para corregir los procesos deficientes que limitan el óptimo rendimiento de la productividad de los trabajadores, para lo cual se debe priorizar su formación académica para adoptar un mejor y moderno método de trabajo.

Estilos de Dirección: Es el encargado de conducir un adecuado manejo de la gestión administrativa de la organización a través de su cultura empresarial con la ayuda de un diseño organizacional para el correcto proceso administrativo, enfocándose en el activo más importante que es el recurso humano.

5.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

5.2.1 Justificación Teórica

La ejecución de este estudio habiendo sido su finalidad proporcionar ideas sobre cómo la motivación laboral influye en la productividad, además de proporcionar información relevante para corroborar si se necesita mejorar una buena productividad, ya que se estaría proporcionando información precisa.

5.2.2 Justificación Práctica

Este estudio, se orientó a analizar las dimensiones de la motivación laboral que influyen en la productividad, con la finalidad de ofrecer recomendaciones a la organización para que tome las mejores decisiones que propicien aprecio para los colaboradores.

5.2.3 Justificación Metodológica

El presente estudio aplicó técnicas del análisis de la motivación laboral que permitió alcanzar resultados para que la empresa los tome en consideración, respecto a la productividad. De la misma manera, la información brindada es fundamental pues permitió hacer una comparación con la información al final de la investigación con la información dada anteriormente.

5.3 PROBLEMA

¿De qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021?

5.4 CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

5.4.1 Conceptualización

Motivación Laboral

Definición Conceptual

La definición dada por Gray (2008) considera que la motivación laboral es un elemento clave que cuenta con la capacidad de guiar a un trabajador hasta alcanzar sus metas.

Chiavenato (2009) sostiene que la motivación laboral depende de la intensidad y perseverancia de los trabajadores. Por otro lado, señala que la motivación va de la mano con las actitudes, personalidad y conocimientos.

Por otro lado, Hellriegel (2004) considera que la motivación laboral en los colaboradores provoca que su comportamiento sea determinado, conducido hacia los objetivos y metas, limitados por la capacidad del esfuerzo de complacer ciertas necesidades individuales.

Finalmente, Lagos (2014), lo define como el énfasis que tiene un trabajador para lograr satisfacer una necesidad o un deseo provocando o aumentando el impulso para lograr una acción, requiriendo descubrir y entender las necesidades de los trabajadores.

Definición Operacional:

La motivación laboral se da debido a que la totalidad de los individuos que la conforman no están lo suficientemente motivados por la empresa a la cuál pertenecen, en su ambiente de trabajo y que se ve afectado en los niveles de su productividad.

Definición conceptual de las dimensiones.

Los factores higiénicos, según Chiavenato (2009) señala que estos factores se deben priorizar para lograr mantener motivados a cada uno de los trabajadores. Este elemento considera las condiciones físicas, además de los procedimientos de la entidad, entre otros elementos.

Los factores motivacionales, como señala Chiavenato (2009) son sumamente primordiales en el centro de trabajo y considerándose en este factor las competencias y habilidades personales de los colaboradores para el logro de metas individuales y organizacionales, con su respectiva evaluación y retroalimentación de su rendimiento.

Productividad

Definición Conceptual

Según Heizer y Render (2004), definen que es la división entre los egresos señalando a las finanzas, capital, entre otros e ingresos entre ellos destaca el talento humano que es uno de los activos más valiosos que toda empresa tiene. Es así, que el rol es enfocarse en la mejora de la proporción de las salidas, y por ende el rendimiento en términos de efectividad.

Mientras que Prokopenko (1989), afirma que se relaciona entre la productividad alcanzada por la producción y los recursos aplicados para lograrla. Se puede definir también como el uso efectivo de todos los recursos entre ellos mencionamos al trabajo, los materiales, la tecnología, data actual de la producción de los diferentes bienes y servicios

Definición Operacional:

Al referirnos a la productividad estamos haciendo mención al rendimiento que cada trabajador demuestra en el desempeño de sus actividades diarias, haciendo uso de diversos recursos e influyendo desde luego la motivación ya sea positiva o negativa dentro del ambiente laboral de la empresa.

Definición conceptual de las dimensiones.

La Mano de Obra, según Heizer y Render (2004), indican que es considerada como la fuerza laboral más importante, enmarcada en tres elementos claves como son: La educación básica; la alimentación del trabajo efectivo y el gasto social a través de las actividades principales del transporte y salubridad.

El Capital como señalan Heizer y Render (2004), afirman que proporciona herramientas que son necesarias, y a la vez es un elemento crucial para aumentar la productividad. Es así, que estos elementos mencionados son de mucha importancia para que exista un trabajo sistemático e interrelacionado.

La Administración según Heizer y Render (2004), consideran que se encarga de conjugar el capital con la mano de obra eficientemente. Este ligero incremento es

gracias a la aplicación de innovadoras herramientas tecnológicas, sin dejar de lado al conocimiento y a las competencias.

5.4.2 Operacionalización de las Variables

Variable 01: Motivación Laboral

Variable 02: Productividad

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM
MOTIVACIÓN LABORAL	Chiavenato (2009), sostiene que la motivación laboral depende de la intensidad y perseverancia de los trabajadores. Por otro lado, señala que la motivación va de la mano con las actitudes, personalidad y conocimientos.	La motivación laboral se da debido a que la totalidad de los individuos que la conforman no están lo suficientemente motivados por la empresa a la cuál pertenecen, en su ambiente de trabajo y que se ve afectado en los niveles de su productividad.	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	1
				Políticas de la empresa	2
				Relaciones con el supervisor	3
				Salario y remuneraciones	4
				Seguridad en el puesto	5
			Factores Motivacionales	Delegación de Responsabilidad	6
				Posibilidades de ascenso	7
				Utilización plena de las habilidades personales	8
				Metas y Objetivos Laborales	9
				Enriquecimiento del puesto	10

VARIABLES	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM
PRODUCTIVIDAD	Según Heizer y Render (2004), definen que es la división entre los egresos señalando a las finanzas, capital, entre otros e ingresos entre ellos destaca el talento humano que es uno de los activos más valiosos que toda empresa tiene,	Referirnos a la producción estamos haciendo mención al rendimiento que cada trabajador demuestra haciendo uso de diversos recursos e influyendo desde luego la motivación ya sea positiva o negativa dentro del ambiente laboral de la empresa.	Mano de Obra	Fuerza de Trabajo Saludable	11
				Trabajo Efectivo	12
				Educación Básica	13
			Capital	Inversión	14
				Riesgo	15
				Incertidumbre	16
			Administración	Efectividad	17
				Herramientas Tecnológicas	18
				Conocimientos	19

5.5 HIPÓTESIS

H1: La motivación laboral, si influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

H0: La motivación laboral, no influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

5.6 OBJETIVOS

5.6.1 Objetivo General

Determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

5.6.2 Objetivos Específicos

- Describir la motivación laboral, de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.
- Mostrar la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.
- Detallar la influencia de la dimensión factores higiénicos, en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.
- Identificar la influencia de la dimensión factores motivacionales, en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

6 METODOLOGÍA

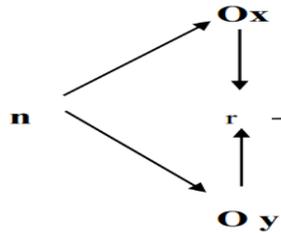
6.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo:

El análisis ejecutado fue no experimental, observándose y describiéndose la conducta de las variables.

Diseño:

Fue descriptivo, correlacional, de corte transversal. Descriptivo, porque describió al detalle cada variable; correlacional, porque se estableció la asociación, relación o influencia entre ambas; y transversal, recolectaron información en el momento, aplicando la misma técnica e instrumento, sin alterar sus condiciones existentes.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Motivación Laboral)

Oy = Variable 2 (Productividad)

r = Relación entre las dos variables

6.2 Población y Muestra

Población: Se consideró el total de 90 colaboradores que laboran en la empresa Maestro, Sullana 2021.

Muestra: Como muestra se consideró al total de colaboradores; es decir los 90 colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

6.3 Técnicas e Instrumentos de investigación

Técnicas: Se utilizó la encuesta, la misma que se aplicó al total de colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Instrumentos: Se utilizó en el estudio, el cuestionario, con preguntas debidamente estructuradas y relacionadas a las variables de estudio.

Validado por expertos en la materia, mediante la planilla de juicio de expertos; así como su confiabilidad fue con el Alfa de Cronbach.

6.4 Procesamiento y análisis de la información

Los datos se procesaron en el SPSS-25. Fueron dados los resultados en tablas y figuras; los mismos que se apoyaron por el programa Microsoft Excel, para su presentación. Así mismo, para llegar a las conclusiones finales y hacer recomendaciones del caso.

Para demostrar la existencia de influencia o asociación entre variables, se utilizó el sistema estadístico del Chi Cuadrado; y en correlación de variables, se aplicó el estadístico de Tau b de Kendall.

7 RESULTADOS

7.1 Descripción de resultados

Tabla 1

Describir la motivación laboral, de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	27	30.0	30.0
NIVEL MEDIO	36	40.0	70.0
NIVEL ALTO	27	30.0	100.0
Total	90	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 40% de los colaboradores encuestados en la empresa Maestro, Sullana, 2021, opinan que la motivación laboral muestra un nivel medio; el 30% opinan que tienen un nivel bajo y el 30% opinan que tienen un nivel alto.

Tabla 2

Detallar la influencia de la dimensión factores higiénicos, en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	27	30.0	30.0
NIVEL REGULAR	36	40.0	70.0
NIVEL BUENO	27	30.0	100.0
Total	90	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 40% de los colaboradores en la empresa Maestro, Sullana, 2021 indican que los factores higiénicos presentan un nivel regular; el 30% opinan que tienen un nivel malo y el 30% señalan que tienen un nivel bueno.

Tabla 3

Identificar la influencia de la dimensión factores motivacionales, en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	9	10.0	10.0
NIVEL REGULAR	27	30.0	40.0
NIVEL BUENO	54	60.0	100.0
Total	90	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 60% de los colaboradores encuestados en la empresa Maestro, Sullana, 2021 opinan que los factores motivacionales presentan un nivel bueno; el 30% opinan que tienen un nivel regular y el 10% opinan que tienen un nivel malo.

Tabla 4

Mostrar la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	18	20.0	20.0
NIVEL MEDIO	36	40.0	60.0
NIVEL ALTO	36	40.0	100.0
Total	90	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 40% de los colaboradores encuestados en la empresa Maestro, Sullana, 2021 opinan que la productividad tiene un nivel alto; el 40% opinan que tienen un nivel medio y el 20% opinan que tienen un nivel bajo.

Tabla 5

Descripción de la mano de obra de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	27	30.0	30.0
NIVEL REGULAR	27	30.0	60.0
NIVEL BUENO	36	40.0	100.0
Total	90	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 40% de los colaboradores entrevistados en la empresa Maestro, Sullana, 2021 opinan que la mano de obra tiene un nivel bueno, el 30% indican que tienen un nivel regular y el 30% señalan que tienen un nivel malo.

Tabla 6

Descripción del capital de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana, 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	36	40.0	40.0
NIVEL REGULAR	27	30.0	70.0
NIVEL BUENO	27	30.0	100.0
Total	90	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 40% de los colaboradores encuestados en la empresa Maestro, Sullana, 2021 opinan que el capital presenta un nivel malo, 30% indican que tiene un nivel regular y el 30% opinan que tienen un nivel bueno.

Tabla 7

Descripción de la administración de los colaboradores de la empresa Maestro.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	18	20.0	20.0
NIVEL REGULAR	45	50.0	70.0
NIVEL BUENO	27	30.0	100.0
Total	90	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

El 50% de los colaboradores encuestados en la empresa Maestro, Sullana, 2021 opinan que la administración presenta un nivel regular, el 30% indican que tiene un nivel bueno y el 20% opinan que tienen un nivel malo.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y CORRELACIÓN

Tabla 8

Determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Prueba de Chi – cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	300,000 ^a	24	0.000
Razón de verosimilitud	245,909	24	0.000
Asociación lineal por lineal	69,308	1	0.000
N de casos válidos	90		

a. 30 casillas (85,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: El investigador

Interpretación:

Según la tabla 8, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); es así que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, manifestando que, la motivación laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de Maestro, Sullana 2021.

Tabla 9

Correlación de la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

CORRELACIONES DE VARIABLES		MOTIVACIÓN LABORAL	PRODUCTIVIDAD	
Tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.707
		Sig. (bilateral)		0.000
	PRODUCTIVIDAD	N	90	
		Coefficiente de correlación	0.707	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
		N	90	90

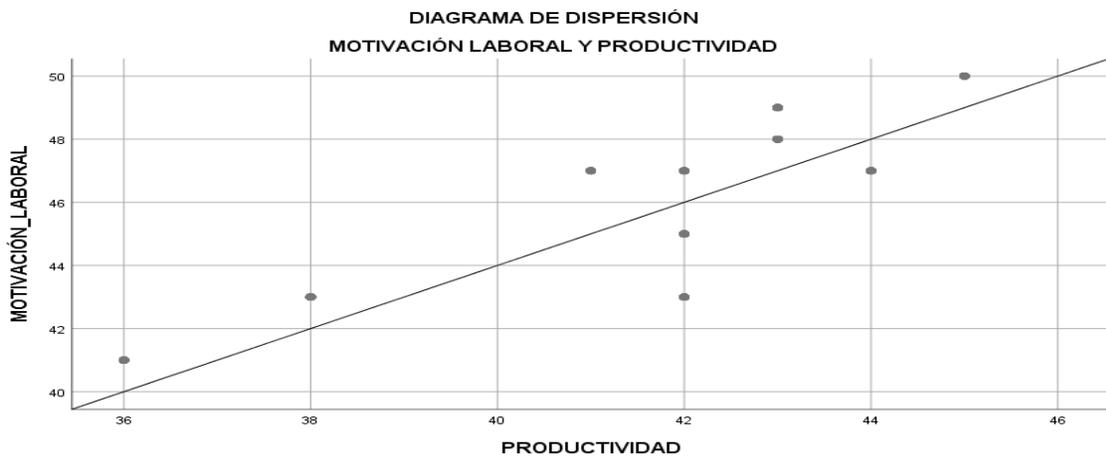
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

Así mismo en la tabla 9 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.707, indicando que entre las variables motivación laboral y productividad existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), concluyendo que la motivación laboral si influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Figura 1



Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación:

Según la figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio; motivación laboral y productividad; es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 10

Análisis de la influencia de los factores higiénicos en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Prueba de Chi – cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	310,000 ^a	24	0.000
Razón de verosimilitud	245,909	24	0.000
Asociación lineal por lineal	46,997	1	0.000
N de casos válidos	90		

a. 30 casillas (85,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: El investigador

Interpretación:

Según la tabla 10, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); señalando que la dimensión factores higiénicos influye significativamente en la productividad de los colaboradores en Maestro, Sullana 2021.

Tabla 11

Correlación de los factores higiénicos y la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

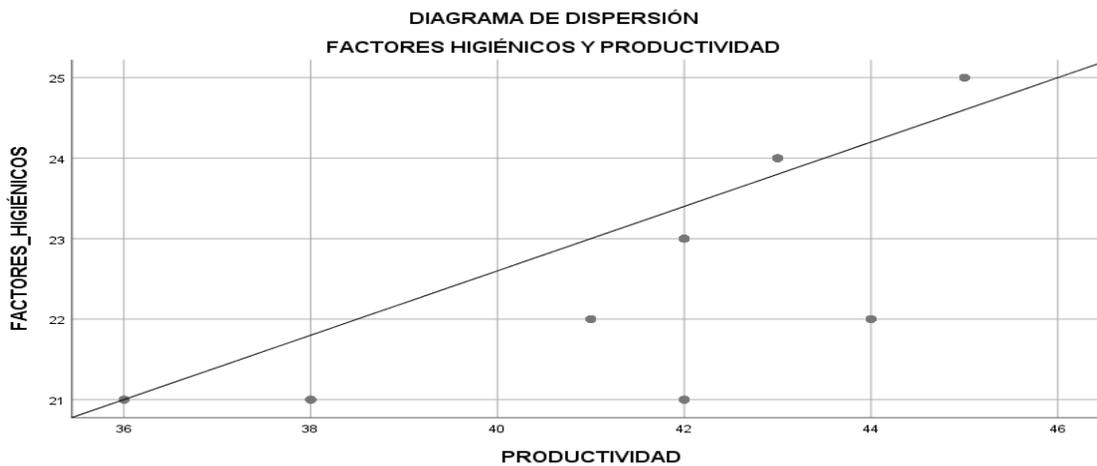
CORRELACIONES		FACTORES HIGIÉNICOS	PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	FACTORES HIGIÉNICOS	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.675
		N	90
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	0.675
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	90

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: El investigador

Interpretación:

Así mismo en la tabla 11 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.675, manifestando que entre los factores higiénicos y la productividad existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que los factores higiénicos influyen significativamente en la productividad de los colaboradores de Maestro, Sullana 2021.

Figura 2



Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación:

Según la figura 2, se demuestra que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio; factores higiénicos y productividad; es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 12

Análisis de la influencia de los factores motivacionales en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Prueba de Chi – cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	186,250 ^a	18.0	0.000
Razón de verosimilitud	171,049	18.0	0.000
Asociación lineal por lineal	56,501	1	0.000
N de casos válidos	90		

a. 23 casillas (82,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: El investigador

Interpretación:

Según la tabla 12, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la dimensión factores motivacionales influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Tabla 13

Correlación de los factores motivacionales y la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021

CORRELACIONES		FACTORES MOTIVACIONALES	PRODUCTIVIDAD
FACTORES MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	1.000	0.634
	Sig. (bilateral)		0.000
Tau_b de Kendall	N	90	90
	Coefficiente de correlación	0.634	1.000
PRODUCTIVIDAD	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	90	90

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

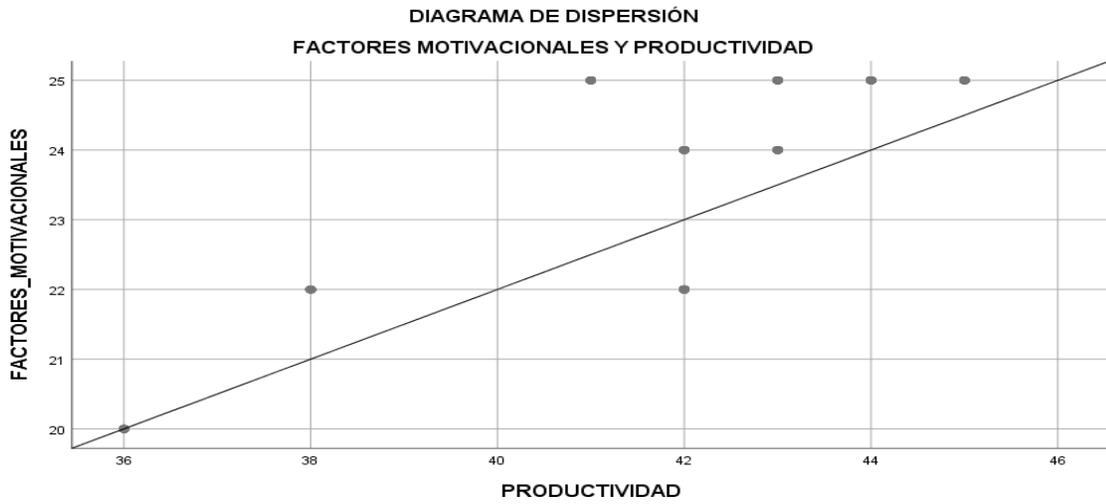
Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: El investigador

Interpretación:

Así mismo en la tabla 13 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.634, señalando que entre la dimensión factores motivacionales y la productividad existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que los factores motivacionales influyen significativamente en la productividad de los colaboradores Maestro, Sullana 2021.

Figura 3



Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación:

Según la figura 3, se demuestra que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio; factores motivacionales y productividad; es positiva media; es decir que ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 14

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA, SEGÚN SEXO Y EDAD – MOTIVACION LABORAL

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA		MOTIVACIÓN LABORAL									Total				
		NIVEL BAJO			NIVEL MEDIO			NIVEL ALTO							
		Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna		
Sexo	Masculino	Edad 18 a 28	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		29 a 38	6	33.3%	46.2%	7	38.9%	38.9%	5	27.8%	41.7%	18	100.0%	41.9%	
		39 a 48	6	37.5%	46.2%	5	31.3%	27.8%	5	31.3%	41.7%	16	100.0%	37.2%	
		49 a 58	1	11.1%	7.7%	6	66.7%	33.3%	2	22.2%	16.7%	9	100.0%	20.9%	
		Más de 58	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
		Total	13	30.2%	100.0%	18	41.9%	100.0%	12	27.9%	100.0%	43	100.0%	100.0%	
	Femenino	Edad	18 a 28	2	11.1%	14.3%	10	55.6%	55.6%	6	33.3%	40.0%	18	100.0%	38.3%
			29 a 38	3	30.0%	21.4%	3	30.0%	16.7%	4	40.0%	26.7%	10	100.0%	21.3%
			39 a 48	2	22.2%	14.3%	4	44.4%	22.2%	3	33.3%	20.0%	9	100.0%	19.1%
			49 a 58	7	70.0%	50.0%	1	10.0%	5.6%	2	20.0%	13.3%	10	100.0%	21.3%
Más de 58			0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
Total	14	29.8%	100.0%	18	38.3%	100.0%	15	31.9%	100.0%	47	100.0%	100.0%			

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

Según los colaboradores de sexo masculino en la empresa Maestro, Sullana 2021 entre el rango de las edades de 49 a 58 años, el 66.7% de los encuestados opinan que la motivación laboral muestra un nivel medio y entre el rango de las edades de 29 a 38 años, el 38.9% de los encuestados afirman lo mismo.

Por otro lado, según las colaboradoras de sexo femenino en la empresa Maestro, Sullana 2021 entre el rango de las edades de 18-28 años, el 55.6% de las entrevistadas indican que la motivación laboral presenta un nivel medio y entre el rango de las edades de 39-48 años, el 44.4% coinciden en su opinión.

Tabla 15

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA, SEGÚN SEXO Y EDAD - PRODUCTIVIDAD

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA		PRODUCTIVIDAD									Total			
		NIVEL BAJO			NIVEL MEDIO			NIVEL ALTO						
		Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	Encuestados	% fila	% columna	
Sexo	Masculino	Edad 18 a 28	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
		29 a 38	4	22.2%	50.0%	8	44.4%	40.0%	6	33.3%	40.0%	18	100.0%	41.9%
		39 a 48	4	25.0%	50.0%	7	43.8%	35.0%	5	31.3%	33.3%	16	100.0%	37.2%
		49 a 58	0	0.0%	0.0%	5	55.6%	25.0%	4	44.4%	26.7%	9	100.0%	20.9%
		Más de 58	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
	Total	8	18.6%	100.0%	20	46.5%	100.0%	15	34.9%	100.0%	43	100.0%	100.0%	
	Femenino	Edad 18 a 28	0	0.0%	0.0%	8	44.4%	50.0%	10	55.6%	47.6%	18	100.0%	38.3%
		29 a 38	3	30.0%	30.0%	3	30.0%	18.8%	4	40.0%	19.0%	10	100.0%	21.3%
		39 a 48	2	22.2%	20.0%	2	22.2%	12.5%	5	55.6%	23.8%	9	100.0%	19.1%
		49 a 58	5	50.0%	50.0%	3	30.0%	18.8%	2	20.0%	9.5%	10	100.0%	21.3%
Más de 58		0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	
Total	10	21.3%	100.0%	16	34.0%	100.0%	21	44.7%	100.0%	47	100.0%	100.0%		

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

Según los colaboradores de sexo masculino entre el rango de las edades de 49 a 58 años en la empresa Maestro, Sullana; 2021 el 44.4% de los encuestados opinan que la productividad muestra un nivel alto y entre el rango de las edades de 29 a 38 años, el 33.3% de los encuestados indican lo mismo.

Así mismo según las colaboradoras de sexo femenino entre el rango de las edades de 18-28 años en la empresa Maestro, Sullana 2021; el 55.6% de las encuestadas opinan que la productividad presenta un nivel alto y entre el rango de las edades de 39-48 años, el 55.6% de las encuestadas se asemejan en su opinión.

8 ANALISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo General: Determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

De acuerdo a la tabla 08, el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); aceptándose la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; la motivación laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021. Por otro lado, según la tabla 09, se aprecia que el coeficiente de correlación es 0.707, afirmando que entre las variables motivación laboral y productividad existe una correlación positiva media. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Corcino y Espinoza (2018), en su investigación ejecutado en Huacho, concluyó que gran parte de los trabajadores se sienten motivados, permitiéndoles alcanzar niveles altos de productividad. Es así, que los factores higiénicos y motivacionales son considerados pilares primordiales para perfeccionar el desempeño y por ende la productividad en general de los miembros que conforman la organización. De igual manera Andrade, Valqui y Zapata (2021), en su estudio de investigación ejecutada en Trujillo concluyeron, que con el cumplimiento de las metas organizacionales, tareas asignadas, planificadas y establecidas y el uso correcto de los recursos asignados como tecnológicos, financieros, humanos, económicos, entre otros propicia una adecuada motivación en el trabajo dentro de las organizaciones. Según la definición dada por Gray (2008) en su libro considera que “la motivación laboral es un elemento clave que cuenta con la capacidad de guiar a un trabajador hasta alcanzar sus metas y objetivos”. Así mismo Heizer y Render (2004), en su libro indica que “es la división entre los egresos señalando a las finanzas, capital, entre otros e ingresos entre ellos destaca el talento humano que es uno de los activos más valiosos que toda empresa tiene. Es así, que el rol es enfocarse en la mejora de la proporción de las salidas, y por ende el rendimiento en términos de efectividad”. Hoy en día los trabajadores comienzan a dar señales de cuan satisfechos se sienten en su centro de

trabajo, de encontrarse los trabajadores con niveles altos de satisfacción, muestran mejoras en la productividad, poniendo en práctica el trabajo en equipo y la empatía siendo estas señales de que el trabajador se siente motivado en su totalidad.

Objetivo específico 1: Describir la motivación laboral, de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Según la tabla 1, el 40% de los colaboradores encuestados, en la empresa Maestro, Sullana 2021; indican que motivación laboral presenta un nivel medio; el 30% señalan que tiene un nivel bajo; y el 30% indican que tiene un nivel alto. De acuerdo a Pineda (2019), en su tesis realizada en Quito concluyó, que la motivación laboral de los trabajadores se alcanza con el reconocimiento que reciben, logros y la afiliación; es decir los colaboradores desean ejecutar rutinas que les sirva como apoyo para llamar la atención y admiración por lo que es capaz de realizar. Por otro lado, los trabajadores ejecutan sus actividades en un ambiente agradable que les permita alcanzar buenas relaciones. Mientras que Hellriegel (2004) considera que “la motivación laboral en los colaboradores provoca que su comportamiento sea determinado, conducido hacia los objetivos y metas, limitados por la capacidad del esfuerzo de complacer ciertas necesidades individuales”. En mi opinión, las organizaciones deben mantener motivados a sus trabajadores, crearle las mejores condiciones de trabajo, poner a su disposición los equipos, herramientas y tecnología moderna para que de esta manera contribuya al éxito de la organización.

Objetivo específico 2: Mostrar la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Según la tabla 4, el 40% de los colaboradores encuestados, en la empresa Maestro, Sullana 2021; señalan que la productividad presenta un nivel alto; el 40% aseguran que tiene un nivel medio; y el 20% opinan que tiene un nivel bajo. Mientras que Carrillo

(2016), en su estudio realizado en Quito concluyó, que la identificación de retribución proporciona beneficios entre ellos, flexibilidad en el horario y jornadas de trabajo reducidas y el factor que no es bien visto por los trabajadores de la empresa es la retribución por beneficios sociales. Al aplicar técnicas que ayuden en la mejora continua de los trabajadores les permitirá cumplir con las metas fijadas por la entidad. De acuerdo al autor Prokopenko (1989), afirma que se relaciona entre la productividad alcanzada por la producción y los recursos aplicados para lograrla. Se puede definir también como el uso efectivo de todos los recursos entre ellos mencionamos al trabajo, los materiales, la tecnología, data actual del rendimiento y utilidades de los diversos productos”. Según mi experiencia profesional debo señalar que para alcanzar niveles altos de productividad, es necesario sentirnos respaldados por nuestro empleador y recibir la confianza necesaria para poder desarrollar todas nuestras capacidades y habilidades y de esta manera la empresa alcance mejores resultados.

Objetivo específico 3: Detallar la influencia de la dimensión factores higiénicos, en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Según la tabla 10, la dimensión factores higiénicos influye significativamente en la productividad de los colaboradores de Maestro, Sullana 2021; debido a que el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por otro lado, de acuerdo a la tabla 11, se demuestra que el coeficiente de correlación es 0.675, manifestando que entre la dimensión factores higiénicos y productividad existe una correlación positiva media. De tal manera, estos datos coinciden con aquellos que encontró Ramirez (2020), en su estudio desarrollado en Trujillo, concluyó que tantos los factores higiénicos como motivacionales son de gran relevancia en las empresas ya que permite que los trabajadores se encuentren cómodos, satisfechos, motivados y comprometidos, gracias a las condiciones físicas y tecnológicas que favorecen para el logro de metas. Según Chiavenato (2009) señala “que los factores higiénicos en las organizaciones, se debe

priorizar para lograr mantener motivados a cada uno de los trabajadores. Este elemento considera las condiciones físicas, además de los procedimientos de la entidad, entre otros elementos”. La empresa debe evaluar si este factor está siendo cubierto en su totalidad, entre todos los miembros de la organización, ya que esto le permitirá mantener motivados y comprometidos a sus trabajadores y si existen situaciones por mejorar, lo tiene que hacer lo más pronto posible para que todos se sientan a gusto y con ganas de permanecer en ella.

Objetivo específico 4: Identificar la influencia de la dimensión factores motivacionales, en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

Según la tabla 12, la dimensión factores motivacionales influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021; debido a que el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$). Así mismo, según la tabla 13, demuestra que el coeficiente de correlación es 0.634, señalando que entre la dimensión factores motivacionales y productividad existe una correlación positiva media. Para lo cual estos resultados coinciden con aquellos que encontró Sarrin (2019), concluyó que los elementos motivacionales cumplen un rol sumamente necesario en la entidad, con el compromiso de cada uno de los trabajadores con la finalidad de alcanzar los resultados esperados a través de un eficiente y eficaz rendimiento en sus actividades diarias de acuerdo a las funciones de su cargo y/o puesto asignado. Mientras que Rivera (2019) concluyó que la motivación es un factor clave, ya que influirá en las condiciones físicas que propicie la entidad con la finalidad que su cliente interno se sienta atraído, retenido y fidelizado en el desarrollo de sus diversas actividades. Por ello en términos generales los resultados favorables se aprecian a un futuro en el transcurrir de sus tareas diarias. Por otro lado, Gray (2008) considera que la motivación laboral es un elemento clave que cuenta con la capacidad de guiar a un trabajador hasta alcanzar sus metas y

objetivos. Se afirma que un colaborador motivado mostrará un mejor rendimiento en sus funciones y/o actividades diarias, se sentirá identificado con la empresa, aporta con facilidad ideas de mejora que son compartidas con su jefe inmediato, evidentemente esto incrementa la productividad de los trabajadores viéndose reflejado en las ventas diarias.

9 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

- PRIMERA:** La motivación laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de Maestro, Sullana 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); donde se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
- SEGUNDA:** El 40% de los colaboradores encuestados en la empresa Maestro, Sullana, 2021, opinan que la motivación laboral presenta un nivel medio; el 30% opinan que presenta un nivel bajo y el 30% opinan que tienen un nivel alto.
- TERCERA:** El 40% de los colaboradores encuestados en la empresa Maestro, Sullana, 2021 opinan que la productividad tiene un nivel alto; y también el 40% opinan que tienen un nivel medio.
- CUARTA:** Los factores higiénicos influyen significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); a través del estadístico Tau b de Kendall, entre esta dimensión y la variable de estudio, existe una correlación positiva media (nivel de significación 0.675).
- QUINTA:** Los factores motivacionales influyen significativamente en la productividad de los colaboradores de Maestro, Sullana 2021; de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); a través del estadístico Tau b de Kendall, entre

esta dimensión y la variable de estudio, existe una correlación positiva media (nivel de significación 0.634).

9.2 RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se le recomienda a la empresa Maestro, mejorar la motivación laboral de sus colaboradores, con incentivos, reconocimientos y oportunidades de ascenso, esto es debido a que en los resultados muestran un nivel medio.

SEGUNDA: La empresa Maestro, Sullana; deberá aplicar estrategias que le sirvan de ayuda para lograr una mayor productividad por parte de sus colaboradores, los resultados evidencian que actualmente existe un nivel medio.

TERCERA: Se le recomienda a la empresa Maestro, Sullana; ofrecerles a sus colaboradores oportunidades de crecimiento, desarrollando en ellos sus capacidades, habilidades y destrezas, contribuyendo al éxito de la organización.

CUARTA: La empresa Maestro, Sullana; deberá poner en practica la empatía con sus colaboradores, desarrollando una comunicación fluida y manejar los conflictos del día a día contribuyendo en mantener a sus colaboradores motivados y comprometidos.

QUINTA: Se recomienda desarrollar investigaciones más profundas, tomando como antecedente este estudio, mejorando así la motivación laboral; hallando las soluciones y mejoras para la empresa.

10 AGRADECIMIENTO

Agradecer de una manera muy especial a Dios por ser mi apoyo incondicional en la ejecución de este estudio. A mis padres por ser mi motivación del día a día y por su apoyo incondicional. A mi familia laboral y docentes por formar parte de este gran reto personal y profesional.

El Autor

11 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andocilla, Ch. S. (2020) *La productividad y la rentabilidad financiera en el sector textil de la provincia de Tungurahua*. (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32034/1/T4909ig.pdf>
- Andrade, M, E. Valqui, V. D y Zapata, G. L (2021). *Motivación y productividad en los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53695/B_Andrade-B_Valqui_VDN-B_Zapata_GLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáceres, M. M. (2016) *Evaluación de la productividad del proceso de producción de botas de seguridad industrial en empresas ubicadas en la Zona 9 - Distrito metropolitano de Quito*. (Tesis de Postgrado) Universidad Central Del Ecuador, Quito – Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6645/1/T-UCE-0011-121.pdf>
- Castillo, S. C. (2021) *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. Tesis de Postgrado) Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>
- Carrillo, G. J. (2016) *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.* (Tesis de Grado) Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>

Corcino, S. M. y Espinoza S. N. (2018) *La Motivación y la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Arcor S.A - Chancay, 2018*. (Tesis de Grado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú. Recuperado de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2803/CORCINO%20SOTO%20y%20ESPINOZA%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Gray, P. (2008). *Psicología una nueva perspectiva*. Quinta Edición. México: Once Ríos Editores.

<https://www.mheducation.com.mx/psicologia-una-nueva-perspectiva-9789701064009-latam>

Halanocca M. S. Palomino, H. L y Rupay, H. K (2019) *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*. (Tesis de Postgrado) Universidad Esan Business, Lima – Perú. Recuperado de

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MA_GSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hellriegel, D. (2004) *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México. Interamericana Thomson Editores.

[https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento Organizacional 10ma Edici%C3%B3n Don Hellriegel and John W Slocum FL](https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento_Organizacional_10ma_Edici%C3%B3n_Don_Hellriegel_and_John_W_Slocum_FL)

Lagos, E. (2014). *La motivación en la productividad laboral*. Voz Zootécnica, 4, pp. 25 – 30.

Macedo, V, P. (2018) *Relación entre la Motivación Personal y la Productividad en la Empresa Comercial Bionova S.A.C.* (Tesis de Grado). Universidad de Piura, Lima – Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3588/TSP_AE-L_012.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maldonado, O, K. (2020). *Empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de Supermercados Peruanos S.A. Sullana, Piura, 2019.* (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Piura – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49353/Maldonado_OKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nivela, I. J. (2019) *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016.* (Tesis de Postgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10409/Nivela_ij.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Pineda, Q. K. (2019) *Motivación laboral del personal de la Estación Experimental Santa Catalina INIAP del cantón Mejía* (Tesis de Grado) Universidad Central Del Ecuador, Quito – Ecuador. Recuperado de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19664/1/T-UCE-0007-CPS-186.pdf>

Ramírez, R, M. (2020). *Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la empresa de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo 2020.* (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53555/B_Ramirez_RMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, J. V. (2017) *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017.* (Tesis de Grado) Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf

Seijas, M. E. (2020) *Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.* (Tesis de Postgrado) Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45232/Seijas_ME_SSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosa, U. C. (2018) *Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018* (Tesis de Postgrado) Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27128/sosa_uc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12 ANEXOS Y APENDICES

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA
Motivación laboral y productividad en los colaboradores, de la empresa maestro, Sullana 2021.	¿De qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021?	<p>Hi: La motivación laboral, si influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.</p> <p>Ho: La motivación laboral, no influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir la motivación laboral, de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021. - Mostrar la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021. - Detallar la influencia de la dimensión factores higiénicos, en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021. - Identificar la influencia de la dimensión factores motivacionales, en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021. 	<p>1.-Tipo y diseño de investigación:</p> <p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo, correlacional, transversal.</p> <p>2.- Población – Muestra</p> <p>Población: 90 colaboradores de la empresa Maestro.</p> <p>Muestra: 90 colaboradores de la empresa Maestro.</p> <p>3.-. Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnica Instrumento Encuesta Cuestionario</p>



ANEXOS N°02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la motivación laboral y productividad en los colaboradores, de la empresa maestro, Sullana 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 - 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Más de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Motivación laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión.

Escala de valoración:

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

MOTIVACIÓN LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted sentirse satisfecho con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso ofrecido por la empresa.					
2	Cree usted que las políticas aplicadas por la empresa son las más idóneas para su desarrollo.					
3	Considera que la relación laboral que mantiene con sus supervisores son las mejores.					
4	Cree que el salario y las remuneraciones que recibe es la adecuada para las funciones que ejecuta.					
5	Considera que los puestos de trabajo le ofrecen la seguridad necesaria para prevenir accidentes de trabajo graves y mortales.					
6	Cree que delegar responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para el desempeño de tus funciones.					
7	Considera que la empresa le brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.					
8	Cree que la empresa te permite desarrollar tus habilidades individuales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, entre otras.)					
9	Considera usted que al comenzar sus actividades se plantea metas y objetivos laborales logrando el 100% de eficiencia.					
10	Cree que recibe usted capacitaciones constantes para el enriquecimiento de su puesto de trabajo.					

III PARTE

Se presenta una serie de preguntas referidas a la productividad; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Se le pide que marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión.

Escala de valoración:

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

PRODUCTIVIDAD:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
11	Considera que la fuerza de trabajo saludable y el desempeño realizado ayudan a alcanzar las proyecciones de la empresa.					
12	Cree que comparte sus experiencias adquiridos con sus compañeros en su centro de trabajo con la finalidad de lograr un trabajo efectivo.					
13	Considera que la empresa le brinda estrategias necesarias para reforzar su educación básica, permitiéndole contar con las capacidades adecuadas para el puesto de trabajo.					
14	Cree que la empresa desarrolla herramientas especializadas y disminuye la inversión por que cada persona cuente con los instrumentos suficientes para ejecutar una tarea específica.					
15	Considera que las diversas decisiones en beneficio de la organización son tomadas teniendo en consideración los costos relevantes y los riesgos asociados.					
16	Cree que la empresa cuenta con la capacidad de respuesta para responder con rapidez, con el objetivo de defenderse contra la indecisión de la demanda.					
17	Considera que el ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para la efectividad en el desarrollo de sus actividades.					
18	Cree que las herramientas tecnológicas con las que cuenta la empresa les permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.					
19	Se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas, poniendo en práctica sus conocimientos.					

APENDICE

APENDICE 1:

Estadísticas de fiabilidad

MOTIVACIÓN LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	10

APENDICE 2:

Estadísticas de total de elemento

MOTIVACIÓN LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	41,50	7,611	,191	,805
2	41,40	6,489	,642	,747
3	41,60	6,933	,458	,772
4	41,80	7,067	,535	,764
5	41,10	7,878	,263	,790
6	41,40	6,489	,642	,747
7	41,20	7,289	,429	,775
8	41,30	6,678	,614	,752
9	41,20	7,289	,429	,775
10	41,50	6,278	,470	,777

APENDICE 3

BASE DE DATOS VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
6	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
9	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5

APENDICE 4

Estadísticas de fiabilidad

PRODUCTIVIDAD

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	9

APENDICE 5

Estadísticas de total de elemento

PRODUCTIVIDAD

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11	37,00	5,778	,537	,725
12	36,80	5,511	,853	,687
13	37,10	6,322	,293	,763
14	37,00	7,111	,000	,804
15	37,00	5,556	,639	,709
16	37,10	4,989	,598	,713
17	36,80	6,400	,375	,750
18	37,20	6,844	,099	,790
19	36,80	5,511	,853	,687

APENDICE 6:

BASE DE DATOS VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

ID	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
6	5	5	5	4	4	5	5	4	5
7	5	5	4	5	5	4	5	4	5
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5
9	4	4	4	5	4	3	5	5	4
10	4	5	5	5	4	4	5	4	5

APÉNDICE 7

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Motivación laboral y productividad en los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad
– Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Motivación laboral y productividad en los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021”

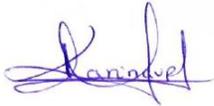
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores Higiénicos	Considera usted sentirse cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la empresa.	4	4	4	4	
	Cree usted que las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para su desempeño.	4	4	4	4	
	Considera que la relación laboral que usted mantiene con sus supervisores son las mejores.	4	4	4	4	
	Cree que el salario y las remuneraciones que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.	4	4	4	4	
	Considera que los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.	4	4	4	4	
Factores Motivacionales	Cree que la delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para el desempeño de tus funciones.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.	4	4	4	4	

	Cree que la empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)	4	4	4	4	
	Considera usted que al comenzar sus actividades se plantea metas y objetivos laborales logrando el 100% de eficiencia.	4	4	4	4	
	Cree que recibe usted capacitaciones constantes para el enriquecimiento de su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
Mano de Obra	Considera que la fuerza de trabajo saludable y el desempeño realizado ayudan a alcanzar las metas y objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	Cree que comparte sus experiencias adquiridos con sus compañeros en su centro de trabajo con la finalidad de lograr un trabajo efectivo.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda estrategias necesarias para reforzar su educación básica, permitiéndole contar con las capacidades adecuadas para el puesto de trabajo.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa desarrolla herramientas especializadas y disminuye la inversión por que cada trabajador cuenta con las herramientas necesarias para realizar una tarea específica.	4	4	4	4	

Capital	Considera que todas las decisiones en beneficio de la empresa son tomadas teniendo en cuenta los costos relevantes y los riesgos asociados.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa cuenta con la capacidad de respuesta para reaccionar con rapidez, con la finalidad de protegerse contra la incertidumbre de la demanda.	4	4	4	4	
Administración	Considera que el ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para la efectividad en el desarrollo de sus actividades.	4	4	4	4	
	Cree que las herramientas tecnológicas con las que cuenta la empresa les permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.	4	4	4	4	
	Se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas, poniendo en práctica sus conocimientos.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 27-06-2021	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: “**Motivación laboral y productividad en los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021**”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JOSEFINA LUCY SOJO SOSA

FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DOCENCIA UNIVERSITARIA

TIEMPO: 9 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIA

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante: es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

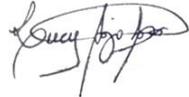
TÍTULO DE LA TESIS: “Motivación laboral y productividad en los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores Higiénicos	Considera usted sentirse cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la empresa.	4	4	4	4	
	Cree usted que las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para su desempeño.	4	4	4	4	
	Considera que la relación laboral que usted mantiene con sus supervisores son las mejores.	4	4	4	4	
	Cree que el salario y las remuneraciones que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.	4	4	4	4	
	Considera que los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.	4	4	4	4	
Factores Motivacionales	Cree que la delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para el desempeño de tus funciones.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.	4	4	4	4	

	Cree que la empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)	4	4	4	4	
	Considera usted que al comenzar sus actividades se plantea metas y objetivos laborales logrando el 100% de eficiencia.	4	4	4	4	
	Cree que recibe usted capacitaciones constantes para el enriquecimiento de su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
Mano de Obra	Considera que la fuerza de trabajo saludable y el desempeño realizado ayudan a alcanzar las metas y objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	Cree que comparte sus experiencias adquiridos con sus compañeros en su centro de trabajo con la finalidad de lograr un trabajo efectivo.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda estrategias necesarias para reforzar su educación básica, permitiéndole contar con las capacidades adecuadas para el puesto de trabajo.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa desarrolla herramientas especializadas y disminuye la inversión por que cada trabajador cuenta con las herramientas necesarias para realizar una tarea específica.	4	4	4	4	

Capital	Considera que todas las decisiones en beneficio de la empresa son tomadas teniendo en cuenta los costos relevantes y los riesgos asociados.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa cuenta con la capacidad de respuesta para reaccionar con rapidez, con la finalidad de protegerse contra la incertidumbre de la demanda.	4	4	4	4	
Administración	Considera que el ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para la efectividad en el desarrollo de sus actividades.	4	4	4	4	
	Cree que las herramientas tecnológicas con las que cuenta la empresa les permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.	4	4	4	4	
	Se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas, poniendo en práctica sus conocimientos.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: JOSEFINA LUCY SOJO SOSA		Fecha: 16/07/2021	
Firma: 	Teléfono:	Email: josefina.sojos@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Motivación laboral y productividad en los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Gissella Graciela Alarcón Javier.

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg. Gestión del Talento Humano

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Financiero, Pesquero, Hidrocarburo y Educación.

TIEMPO: 10 Años.

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: SENATI - Paita

Objetivo de la investigación: Determinar de qué manera la motivación laboral, influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

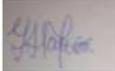
TÍTULO DE LA TESIS: “Motivación laboral y productividad en los colaboradores de la empresa Maestro, Sullana 2021”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores Higiénicos	Considera usted sentirse cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la empresa.	4	4	4	4	
	Cree usted que las políticas implementadas por la empresa son las más adecuadas para su desempeño.	4	4	4	4	
	Considera que la relación laboral que usted mantiene con sus supervisores son las mejores.	4	4	4	4	
	Cree que el salario y las remuneraciones que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.	4	4	4	4	
	Considera que los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.	4	4	4	4	
Factores Motivacionales	Cree que la delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para el desempeño de tus funciones.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.	4	4	4	4	

	Cree que la empresa te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)	4	4	4	4	
	Considera usted que al comenzar sus actividades se plantea metas y objetivos laborales logrando el 100% de eficiencia.	4	4	4	4	
	Cree que recibe usted capacitaciones constantes para el enriquecimiento de su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
Mano de Obra	Considera que la fuerza de trabajo saludable y el desempeño realizado ayudan a alcanzar las metas y objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	Cree que comparte sus experiencias adquiridos con sus compañeros en su centro de trabajo con la finalidad de lograr un trabajo efectivo.	4	4	4	4	
	Considera que la empresa le brinda estrategias necesarias para reforzar su educación básica, permitiéndole contar con las capacidades adecuadas para el puesto de trabajo.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa desarrolla herramientas especializadas y disminuye la inversión por que cada trabajador cuenta con las herramientas necesarias para realizar una tarea específica.	4	4	4	4	

Capital	Considera que todas las decisiones en beneficio de la empresa son tomadas teniendo en cuenta los costos relevantes y los riesgos asociados.	4	4	4	4	
	Cree que la empresa cuenta con la capacidad de respuesta para reaccionar con rapidez, con la finalidad de protegerse contra la incertidumbre de la demanda.	4	4	4	4	
Administración	Considera que el ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para la efectividad en el desarrollo de sus actividades.	4	4	4	4	
	Cree que las herramientas tecnológicas con las que cuenta la empresa les permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible.	4	4	4	4	
	Se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas, poniendo en práctica sus conocimientos.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Gissella Graciela Alarcón Javier		Fecha: 08/07/2021	
Firma: 	Teléfono: 953635325	Email: gisse2506@hotmail.com	