

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



Motivación y productividad de los trabajadores de la Empresa
Constructora AconGrup Sac Huacho – 2022

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Fumagalli Navarro, Giannlhy Ayme

Código ORCID: 0000-0002-6709-3892

Asesor

Santos Díaz Pablo Arnulfo

Código ORCID:0000-0002-8606-3146

HUACHO - PERÚ

2022

Indice general

Indice general.....	i
Indice de tablas	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de Originalidad	iv
Título.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	15
Tipo y diseño de investigación	15
Población y muestra	15
Técnicas e instrumentos de investigación	16
Resultados.....	18
Descripción de los resultados.....	18
Caracterización de las variables	22
Prueba de Normalidad	24
Contrastacion de Hipotesis	25
Análisis y discusión.....	29
Conclusiones	32
Recomendaciones	34
Agradecimientos	35
Referencias bibliográficas	36
Anexos.....	38

Indice de tablas

Tabla 1: Nivel de Motivación.....	18
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la motivacion	19
Tabla 3: Nivel de Productividad.....	20
Tabla 4: Nivel de las dimensiones de la productividad	21
Tabla 5: Caracterización de la motivación	22
Tabla 6: Caracterización de la productividad	23
Tabla 7: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de la Motivación y la Productividad	24
Tabla 8: Correlación de la motivación intrínseca con la productividad	25
Tabla 9: Prueba de hipótesis específica 2.....	26
Tabla 10: Correlación de la motivación extrínseca con la productividad	27
Tabla 11: Correlación del motivacion extrinseca con la productividad	28

Palabras clave

Motivación, productividad

Motivation, productivity

Linea de investigación

Línea de programa	Administración del Talento Humano
Área	Ciencias sociales
Sub Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

Línea de programa	Human Talent Management
Área	Social Sciences
Sub Área	Economy and Business
Disciplina	Negocios y Management

Constancia de Originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Motivación y productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup Sac Huacho - 2022**" del (a) estudiante: **FUMAGALLI NAVARRO GIANNLHY AYME**, identificado(a) con Código N° **1616200192**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 04 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTINEZ CARRION
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Motivación y productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora Acongrup
SAC Huacho – 2022

Resumen

La investigación tuvo como propósito explorar la conexión entre Motivación y Productividad en la Empresa Construcción AconGrup SAC Huacho 2022.

En la indagación se adoptó un enfoque cuantitativo, es esencialmente descriptivo correlacional, no experimental y transversal.

Se obtuvo mediante el método probabilístico a una muestra representativa de 92 empleados de la Empresa Constructora AconGrup SAC Huacho 2022, de una población de 173 trabajadores. Se utilizaron como método los cuestionarios y se les aplicó a los participantes con el fin de medir la Motivación y Productividad.

En la constructora AconGrup SAC Huacho 2022, se detectó una fuerte correlación positiva entre motivación y productividad.

Abstract

The purpose of the research was to explore the connection between Motivation and Productivity in the Construction Company AconGrup SAC Huacho 2022.

A quantitative approach was adopted in the investigation; it is essentially descriptive, correlational, non-experimental and transversal.

A representative sample of 92 employees of the Construction Company AconGrup SAC Huacho 2022 was obtained using the probabilistic method, from a population of 173 workers. Questionnaires were used as a method and were applied to the participants in order to measure Motivation and Productivity.

In the construction company AconGrup SAC Huacho 2022, a strong positive correlation was detected between motivation and productivity.

Introducción

Rodriguez et al, (2020) en su artículo “El diagnóstico del impacto que genera en la motivación laboral como medio para aumentar la productividad. Según el estudio realizado por la empresa TSR de Saltillo, Coahuila, un estudio de caso cuantitativo, descriptivo y correlacional con el 12% de los participantes, el 58% no cree que la administración sea responsable de motivarlos, lo que lleva a resultados negativos de productividad, mientras que el 25% se muestra indiferente. La mayoría de los participantes calificaron la motivación de media baja a regular.

Puma et al. (2020), en el artículo La motivación laboral y el compromiso organizacional, donde el diseño es no experimental y el nivel correlacional se establece mediante análisis empírico. De igual forma, se encuestó a 80 colaboradores mediante el Instrumento Cuestionario de Motivación de Sulca (2015). Teniendo en cuenta la rho de Spearman, el presente estudio muestra que se hayó una correlación positiva entre las variables y los niveles altos. Sólo el 55% cree que se trata de un nivel de motivación moderado. La motivación laboral positiva conduce a un mayor compromiso laboral.

Manjarres et al. (2020) Ecuador, relatan en su artículo: La motivación y su desenvolvimiento laboral en los colaboradores en los hoteles del cantón Quevedo, Los motivadores recurrentes observados con mayor frecuencia fueron la competitividad y el impacto en el desempeño del número total de empleados de ese hotel. Esta tarea está relacionada con la investigación realizada, cuanto más competitivos sean los empleados, mayor será su motivación.

Bohórquez et al. (2020), en el artículo “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor relevante en una empresa”, su estudio es de tipo descriptivo, diseño correlacional, no experimental, tomando una muestra considerada por 157 colaboradores, teniendo como resultados, que los trabajadores se encuentran disconformes en relación a los aspectos de necesidades fisiológicas con un 25%, la necesidad de poder con un 35% y la igualdad organizacional con un 35%. Se concluyó que, pese a algunos incidentes dentro de la Municipalidad de Cantón Salinas, existe un nivel medio alto de relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Vera (2019), desarrolló la tesis “La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de galletas Puig”, de la Universidad Católica Andrés Bello, en Caracas, Venezuela. Su muestra estuvo compuesta por 44 empleados. Los empleados de Galletas Puig están satisfechos con el factor trabajo (70%), seguido de la responsabilidad, el reconocimiento, el éxito, el desarrollo y la promoción (48%, 45% y 45%). Fueron considerados moderadamente favorables: 41% cada uno. Para lograrlo, se encomendó brindarles capacitación continua y oportunidades para comprender mejor su puesto y prepararse para futuros ascensos a través de cursos.

Cadena (2019), en su proyecto de investigación “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, cuyo objetivo principal fue identificar la relación entre la motivación y la eficiencia laboral de los compañeros. La investigación fue cuantitativa, descriptiva-correlacional y no experimental sobre una muestra de 50 empleados del área de producción. Luego, empleados evaluaron sus necesidades de seguridad, autoestima y protección, así como en términos de eficiencia en el trabajo. Si se observó una alta calidad del trabajo, se puede concluir que existe una relación entre la motivación y los resultados laborales.

Masella (2018), en su proyecto de investigación “Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala., tuvo como meta principal 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral. El estudio realizó una correlación cuantitativa, se seleccionaron para la muestra 60 compañeros (contratos de duración determinada -contratos indefinidos), lo que permitió obtener una correlación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del nivel de 0,05. Podemos deducir que los colaboradores que estén bien motivados se sentirán bien con su trabajo.

Sukardo (2018) en su tesis “Efecto de la Productividad Laboral y Motivación Laboral a la calidad de Educación y ejecución de la formación de liderazgo nivel IV y III en la junta de formación de la provincia de East Java”, examinó una muestra de 40 colegas, como resultado de lo cual Productividad Las variables presentadas en el trabajo ($0,012 < 0,05$) significan que influyen en la calidad de la implementación de los servicios de

gestión y educativos. En la variable motivación laboral se obtuvo el valor $(0,004 < 0-05)$, lo que indica un mayor impacto en la calidad de la implementación de los servicios educativos, de formación y de gestión. El efecto de la productividad fue alto porque los colegas estaban motivados y las variables eran favorables.

Soto (2022), en su tesis de maestría titulada “Productividad laboral y la motivación del personal asistencial dentro de un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022”, utilizó metodología de investigación: tipo básica, nivel de correlación, con diseño no específico, experimental y cuantitativa. acercarse. Para el análisis se recolectó un muestrario de 80 especialistas, utilizando como instrumento un cuestionario de encuesta. Se determinaron valores de 0,864 para la variable productividad y un valor de 0,897 para motivación. Se encontró que existe una conexión alta y significativa entre las dos variables examinadas.

Antón (2021), en el artículo “El clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia, Lima, 2016”, los métodos utilizados son: un tipo básico llamado diseño no experimental y transaccional. Considere una muestra de 120 empleados. El resultado es un valor de r igual a 0,591 y 0,000 que representa el valor de p para la variable central del estudio. Podemos concluir que existe una relación moderada entre cada una de las variables generales, siendo que el 65% de los empleados indica que la motivación laboral es moderada.

Torres y Delgado (2020) Tarapoto, nos en su artículo: Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas, plantearon que “la motivación significa valorar el esfuerzo de las personas talentosas a través de recompensas económicas, ascensos o capacitación”. Los ejecutores enfatizaron que la productividad y el desempeño organizacional mejorarían, indicando que los esfuerzos de investigación estaban relacionados con las variables dependientes de nuestro estudio.

Godoy (2019), en su tesis de maestría “Motivación laboral y productividad del profesional químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, San Miguel – 2019”, utilizando un enfoque descriptivo correlacional, un

diseño no experimental y un enfoque transversal, aplicado. hipotético. método de deducción. Se seleccionó una muestra de 80 empleados y el valor de la variable motivación laboral fue 0,889 y el valor de la variable productividad fue 0,895. Se concluye que existe relación significativa entre las variables desempeño y motivación de los colaboradores de la DIGEMID 2019; por lo tanto, el nivel de significancia encontrado es de 0.00 en promedio, que es menor a 0.05, y el Rho de Spearman es igual a 0.690.

Olano y Sotelo (2019) en su tesis “La Motivación del personal y su relación con la productividad laboral en el Instituto Privado de Actividades Técnicas, Los Olivos ,2019”. El objetivo principal es comprender si existe correlación entre la motivación de los empleados y la productividad laboral en IPAD-Los Olivos 2019. El diseño utilizado fue descriptivo utilizando una muestra de 30 contribuyentes de IPAD. El resultante se contempla significativo cuando la satisfacción de los empleados alcanza un nivel moderado y la productividad laboral es normal. Las vacaciones se definen como el momento en el que los empleados trabajan y reciben una compensación por otro día libre, pero esto puede desmotivarlos, ya que prefieren el pago a otro día libre.

Lozano, P. y Mori, J. (2018) en su tesis “Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- MINSa, Tarapoto. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación de los compañeros de trabajo y la eficiencia laboral en el departamento de logística del Hospital Tarapoto II-2-MINSa en el año 2018; El diseño de la investigación fue básico, descriptivo, transversal, utilizando métodos de encuesta y cuestionarios. aplicado a una muestra de 21 compañeros de trabajo, concluyó que la motivación está relacionada con la productividad laboral de los compañeros de logística en un nivel bajo de 0,281. Departamento Hospitalario -II-2- MINSa y un valor p menor igual a 0.05 acepta la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula, donde a mayor motivación, más productivos serán los asociados en dicha institución.

Chávez & Huamán (2018) en su tesis “Relación de la Gestión Administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús” buscan determinar la relación que existe entre la administración y la productividad de

los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Jesús. Jesús. Se diseñó un estudio descriptivo correlacional con diseño no experimental. Los resultados se obtuvieron utilizando el coeficiente de correlación de Pearson con un coeficiente de 58,5%, lo que indica una correlación positiva significativa entre las variables. Se concluye que la administración se asocia significativamente con la productividad laboral y se acepta la hipótesis propuesta.

Llontop (2018) en la investigación realizada en Lima, por el IMD (International Institute for Management Development), el Perú ocupa el puesto 38 en términos de movilidad empresarial, 41 en términos de remuneración y 45 en términos de motivación laboral. . Ambos factores inciden directamente en la retención o pérdida del talento corporativo. Trabajo.com cree que otros factores que provocan la fuga de cerebros están relacionados con la falta de un buen ambiente laboral o de incentivos para los empleados.

José Ibáñez (2021), en su investigación titulada “Relaciones interpersonales y motivación laboral del personal de la empresa Sodimac Huacho,2021”. Concluye que las habilidades de comunicación están significativamente relacionadas con la motivación laboral, lo que denota que la escucha activa de empleados y gerentes aumentará las buenas relaciones mutuas en la empresa y creará una atmósfera agradable.

Wilmer G.(2020), en su investigación titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho,2020” concluyó que existe una relación significativa entre la selección de talento y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. En Ciudad Huacho 2020 se acepta la hipótesis de investigación porque el valor del coeficiente de correlación es 0.686 y el valor p es menor que cero. que el error de estimación (0,01). Tiene una puntuación alta de 72,29 sobre 100.

Lili Balcázar (2018), en su investigación titulada “La productividad en las empresas comerciales de Huacho”, concluyó que la baja producción de las pequeñas empresas comerciales de Huacho afecta la viabilidad de sus empresas y sus sistemas financieros.

León (2017), en su investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari”, año 2017, publicada por la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión Huacho-Lima, tuvo como objetivo determinar cómo funciona la motivación en Cajay. Los empleados gubernamentales del distrito de Vari han sufrido. La población de estudio estuvo compuesta por 44 empleados y se utilizó un instrumento de medición escala Likert. La confiabilidad del instrumento de medición se probó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Se obtuvieron: La correlación de Pearson entre motivación y desempeño laboral fue del 79,5% y la significancia asintótica (de dos colas) fue de 0,000, que es menor a 0,05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa al encontrar una correlación positiva entre ambas. Motivación y desempeño laboral.

Fundamentación Científica de la motivación, La palabra motivación deriva de la palabra latina "moveré", que significa "moverse", según Kinicki et al. (2003) se refieren a la motivación como un proceso psicológico que crea pasión, impulso y acciones alternativas sostenidas para lograr las metas planificadas. Los estudiantes de liderazgo, gerentes y líderes organizacionales deben comprender los procesos psicológicos que impulsan a los empleados a lograr con éxito sus objetivos.

La motivación de los empleados consiste esencialmente en mantener la cultura y los valores de la empresa para lograr un alto rendimiento. (Amstrong, 1991). Por otro lado, Robbins (1999) considera que la motivación es la voluntad de realizar un esfuerzo considerable para alcanzar los objetivos de la empresa con el fin de satisfacer las necesidades de determinados individuos o grupos. Aunque la motivación generalmente se refiere a la búsqueda de cualquier objetivo, nos centramos en los objetivos organizacionales para reflejar nuestro interés principal en el comportamiento motivado y los sistemas de valores que gobiernan las organizaciones.

La Productividad, Para muchos emprendedores, la productividad es una condición necesaria pero no suficiente para lograr el éxito utilitario en un negocio, empresa u organización, pero cuanto más productiva sea una organización, mayores serán sus posibilidades de supervivencia y, de ahí, su prosperidad financiera en el tiempo.

El método tradicional y cotidiano de medir y evaluar la productividad se expresa desde la perspectiva de la gestión de procesos de negocio, incorporando el método de gestión mecanizada junto con el campo financiero, ya que la evaluación de la productividad es un indicador organizacional que refleja cuantitativamente el grado de consecución de objetivos. Este enfoque no tiene en cuenta aspectos importantes como el conocimiento técnico, las dimensiones sociales de la organización y los factores humanos, la actitud hacia el trabajo. Es la conciencia humana, estas dimensiones, las que crean verdaderos desafíos comerciales.

Como se mostró anteriormente, una organización debe ser productiva para lograr sus objetivos establecidos porque ha transformado exitosamente sus inversiones en productos, optimizado el uso de sus recursos, reduciendo así costos y volviéndose así más eficiente. Ser competitivo con la organización.

Elementos generales en la estrategia de posicionamiento

Un buen destacamiento debe ir de la mano de una competencia diferenciada, buscar la diferenciación y la singularidad y evitar duplicaciones y plagios.

No debe ser engañoso, ya que debe reflejar verdaderamente la naturaleza de la empresa y las ventajas únicas de sus productos.

Todo lo relacionado con una estrategia de posicionamiento debe ser totalmente medible desde una perspectiva financiera para lograr ser rentable.

Justificación teórica

El propósito de este estudio es realizar una investigación sobre la motivación y la mejora de la productividad basada en el enfoque teórico de Herzberg.; Se eligió el enfoque porque se centra en aspectos motivacionales y desmotivadores.

Además, esta preocupación también surge cuando se percibe que a los trabajadores se les dificulta trabajar de manera efectiva, lo que resulta en una baja productividad de los Colaboradores en la Empresa Constructora AconGrup SAC.

Justificación práctica

La investigación se justifica porque dará respuesta a las interrogantes planteadas en el informe, extrayendo así conclusiones y sugerencias para dar soluciones a las contrariedades identificados en la investigación.

Justificación social

La investigación se justifica porque al brindar soluciones a los problemas encontrados, permitirá a los gerentes y empleados desarrollar eficazmente sus actividades, desarrollando con ello un servicio óptimo en beneficio del cliente.

Justificación científica

Se justifica porque con los resultados, permitirá a los investigadores u organizaciones continuar investigando y proponer nuevas soluciones a los problemas planteados en el estudio.

Justificación metodológica

La investigación de este estudio aborda la necesidad de demostrar cómo el enfoque de Herzberg se adapta mejor al problema de investigación; ya que este enfoque motivacional requiere que los gerentes o administradores estén interesados en mejorar el contenido y las tareas del trabajo, ya que las compañías más exitosas otorgan importancia al perfeccionamiento a largo plazo, el uso efectivo de los recursos y el aprendizaje de los individuos y las organizaciones (Koontz et al, 2012 y Tora, 2010).

Problema

¿Qué nivel de relación hay entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC?

Conceptualización y Operacionalización de variables

Motivacion, Lagos (2014) considera que la palabra motivación se deriva del vocablo latino “motivus” o “motus” que significa causa del movimiento. La motivación se puede definir como una indicación o énfasis que existe en una persona por una determinada forma de satisfacer necesidades, creando o aumentando en ella el impulso necesario para emprender ese camino o acción o dejar de hacerlo.

Sin embargo, Chiavenato (2006) enfatiza la definición del concepto de motivación, ya que ha sido utilizado en varios sentidos. Más adelante en el artículo se menciona que la motivación funciona a partir de la positividad y el impulso, existen tres prerequisites para explicar el comportamiento humano: el primero es causado por estímulos externos e internos, y el segundo es la motivación porque no es aleatoria ni accidental. Más bien, está orientado y orientado a objetivos. Finalmente, existe una conducta dirigida a un objetivo porque siempre hay un deseo, deseo o necesidad en cualquier conducta, pero William McDougall y Sigmund Freud (1908) explicaron estos conceptos y sugirieron que las personas se comportan de cierta manera. Sin embargo, a partir de 1920 este concepto se volvió controvertido y se introdujeron otros conceptos, como reflexión y hábito, que rápidamente fueron sustituidos por el concepto de necesidad, al carecer de carácter motivacional.

Definición operacional: Las personas adoptan una conducta dirigida hacia sus objetivos, ya sea organizacional o cooperativamente, en respuesta a los estímulos internos y externos que reciben.

Según Gibson, Ivancevich y Donnelly, J (2003), motivación. Señalan: “La investigación define la motivación como los factores que causan, controlan y mantienen el comportamiento humano y, por lo tanto, están relacionados con el desempeño laboral.

Por otro lado, la motivación refleja la influencia de factores externos que determinan el comportamiento o las acciones de cada experto en cooperación. Esto nos permite confirmar que existirán n factores motivadores que indiquen que trabajar en un ambiente adecuado es sumamente importante porque mejora el desempeño laboral.

Beneficios de motivar en el trabajo

De acuerdo Blog sobre tus frases motivacionales TFDM (4 de mayo de 2018), muestra los beneficios de motivar a los empleados:

- Producto: Mejor desempeño. Aunque la gerencia puede controlar la dirección de la empresa. El impacto de los niveles de motivación puede tener un impacto significativo en la productividad de la empresa.
- Buen ambiente: Esto crea empleados centrados en su trabajo, entusiasmados con el potencial de la empresa y agradecidos por sus puestos. Sería bueno.
- Retención de empleados: Formar a los empleados en los negocios es un proceso costoso. La mejor manera de hacerlo es crear una cultura empresarial y construir una reputación como un buen o mal lugar para trabajar.
- Calidad de los empleados: Una mayor motivación de los empleados los alentará a hacer lo mejor que puedan. Esto producirá empleados de mayor calidad. Sin embargo, a partir de la década de 1920, este concepto se volvió controvertido y se introdujeron otros conceptos como reflejo y hábito porque carecían de motivación y fueron rápidamente reemplazados por el concepto de necesidad.

Productividad

Definición conceptual

Según Koontz et al. (2012), las organizaciones que alcanzan la excelencia crean valor agregado a través de operaciones efectivas. Además, sostienen que incluso si no existe un consenso único sobre el verdadero significado de productividad, aún así debería conceptualizarse como la relación producción-insumo durante un período determinado, teniendo en cuenta la calidad.

La productividad es un concepto utilizado actualmente por la mayoría de las organizaciones, ya sean públicas o privadas, para desarrollar y hacer crecer los negocios que dirigen o poseen. La definición de este término se da a continuación

Según Taylor (Gil, 2013, p. 565), afirma: En el modelo de mecanismo básico, las personas son vistas como facilitadoras del uso de las máquinas, donde la eficiencia,

la productividad, la velocidad y la consistencia son factores prioritarios. Las características de las variables propuestas por Taylor como determinantes de la eficiencia en el trabajo fueron oportunidades y fisiología de trabajo adecuadas, métodos y sistemas de compensación adecuados. Además, Gill (2013) afirmó que en la teoría interpersonal, el comportamiento laboral de los hombres no es el de un individuo aislado, sino que está influenciado por las relaciones sociales dentro y fuera del trabajo, así como por sus propias necesidades y valores, y es subjetivo.

Definición Operacional

Las variables de productividad se medirán a través de las dimensiones

Competencias

Según Cequea, Núñez y Rodríguez (2011): “La competencia es personal y producto de las capacidades y habilidades, las cuales son consideradas recursos estratégicos que dotan a las empresas de flexibilidad y adaptabilidad”

Mandon y Sulzer (1998) definen: “Las competencias deben entenderse como conocimientos, habilidades y cualidades en acción”

Competencia profesional.

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - CINTERFOR/OIT (1997), la principal organización mundial de formación profesional, parte de la OIT, identifica que habrá muchas definiciones diferentes de competencia profesional. Generalmente se acepta que se trata de una competencia eficaz para el ejercicio de una actividad profesional plenamente definida. Por lo tanto, la competencia técnica no es la capacidad de tener éxito en la realización del trabajo sino más bien la capacidad real y demostrada.

En otras palabras, la competencia profesional es la capacidad de actuar con total control, autonomía y expectativas en una situación determinada. Requiere no sólo

conocimientos y habilidades técnicos, sino también habilidades de comunicación y colaboración y la capacidad de pensar y actuar en términos de sistemas e interdependencias. CAPLAB es adecuado. (2004)

Tipo de competencias y sus características

Bunk (2003), uno de los autores más citados en estudios de competencias y formación, argumentó que las competencias se dividen en cuatro categorías: competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales y competencias participativas, mientras que Echeverría (2002) argumentó lo mismo. Categorizar pero variar la sociabilidad de los asociados en términos de:

Competencia técnica: Esta capacidad puede demostrarse mediante el dominio de las tareas del campo de trabajo del empleado y los conocimientos que requiere como experto.

Competencia metodológica: Lo tiene un empleado que sabe reaccionar aplicando procedimientos adecuados a los roles asignados y es capaz de detectar soluciones a las contrariedades que surgen aplicando adecuadamente los conocimientos adquiridos en diferentes entornos laborales.

Competencia social: Se refiere a la facultad de los empleados que saben trabajar con otros, comunicarse fácil y constructivamente, mostrar un comportamiento positivo hacia el grupo, buenas relaciones como socios y ciudadanía responsable.

Competencia participativa: Un empleado que sabe actuar en la organización del lugar de trabajo, que es capaz de organizarse y liderar, que está dispuesto a asumir nuevas responsabilidades, puede participar.

Diferenciación: Una empresa puede diferenciar sus productos por sus materiales, diseño y estilo. También pone énfasis en la imagen y la diferenciación del servicio.

Diferenciación del producto: características de seguridad, conveniencia, facilidad de uso, etc. La mayoría de las empresas emplean esta estrategia destacando las características de sus productos en comparación con los de sus competidores para convertirse en el número uno en la mente de los consumidores.

Diferenciación de servicios: Algunas empresas obtienen una ventaja competitiva mediante una entrega rápida, cuidadosa y confiable; en instalación, reparación y formación; así como en servicios de consultoría.

Diferenciación de imagen: La empresa intenta crear una imagen diferente a la de sus competidores. Una imagen de empresa o marca debe transmitir un mensaje único y diferenciado que refleje los principales beneficios del producto y su posicionamiento. Los símbolos pueden conducir a la diferenciación cognitiva y visual de una empresa o marca. Las empresas diseñan logotipos y logotipos que los hacen reconocibles al instante.

Cognición: Morffe (2020) La cognición es el proceso de seleccionar, organizar e interpretar individualmente estímulos para integrar una visión del mundo significativa y coherente.

Se determinará cómo el producto se diferencia de la competencia y se prioriza en términos de calidad y logro de una excelente comunicación.

Preferencias: Sanchez (2021) Las preferencias del consumidor están determinadas por los bienes o servicios que brindan utilidad al consumidor. No basta que nos distingamos; También necesitamos ser sus compradores.

Los servicios que ofrece una marca se evalúan con el objetivo de detectar brechas, pero también pueden crear nuevas oportunidades para atraer más clientes.

Comunicación: Ortíz (2021) La comunicación es el proceso de intercambiar pensamientos y conocimientos de una manera que el destinatario del mensaje pueda asimilar con facilidad.

Calidad: La calidad de un producto o servicio se define como la percepción que tiene el cliente de su valor. Si los clientes creen que un producto puede ayudarles a resolver sus necesidades, percibirán el producto como de mayor o menor calidad en función de su percepción de varios factores relacionados con el producto.

Competencia: Con esta estrategia, el objetivo es comparar nuestros productos con una o más marcas competidoras para demostrar nuestra superioridad sobre marcas que ofrecen productos similares.

La competencia está determinada por la voluntad que siente el individuo por realizar de manera óptima sus actividades en un determinado contexto, vinculado al interés que posea para ello y los sentimientos que le generan.

Posicionamiento por Uso: cómo, cuándo, dónde y para qué se utiliza el producto en lugar de otra estrategia.

Posicionamiento a través de personas influyentes: reclutar personas influyentes para promocionar los productos o servicios de una empresa es una forma popular de posicionar su marca.

Posicionamiento de Experiencia del Consumidor: En este posicionamiento el consumidor cuenta su experiencia con el producto que queremos vender.

Hipótesis

H₁: La motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC

Objetivos

Objetivo General

Describir la relación que existe entre la motivación y la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC.

Especificar el nivel de productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC

Establecer la relación entre la motivación intrínseca y la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC.

Demostrar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Tipo:

Descriptiva y correlacional pues se sustenta en hechos concretos de las empresas.

Diseño de la investigación:

La investigación será no experimental porque analizaremos el fenómeno en su estado contextual natural sin ser manipulado, de corte transversal simple porque acopiaremos la información en un momento único, una sola vez y a una sola muestra.

Población y muestra

Poblacion

Nuestra población está conformada por 173 colaboradores registrados en la Empresa Constructora AconGrup SAC.

Muestra

Se utiliza muestreo probabilístico simple y su fórmula estadística es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2(p.q) N}{d^2 (N-1) + Z^2(p.q)}$$

Donde:

N: población = 173

Z: nivel de confianza = 95% = $(1.96)^2$

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = $(0.07)^2$

n: muestra = 92

Muestra ajustada, $n_1 > 10\% N$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5 \times 0.5) \times 173}{(0.05)^2 \times (173-1) + (1.96)^2(0.5 \times 0.5)}$$

n= 92

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Encuesta: Esta es una técnica de formulación de preguntas escritas u orales que aplica el investigador a un número determinado denominado nuestra población, con el objetivo de poder obtener información sobre el tema de investigación objeto. Los datos se obtuvieron mediante la administración de un conjunto de cuestionarios estandarizados enviados a una muestra representativa.

Es necesario llevar a cabo las siguientes operaciones:

- Creación de estrategia
- Elección de los entrevistados
- Selección y preparación de los entrevistados
- Selección y diseño del instrumento
- Administración del instrumento
- Vías de abordar al entrevistado
- Análisis de la encuesta

Cuestionario: Es un instrumento de investigación que consta de una serie de preguntas y otras instrucciones diseñadas para recopilar información de los encuestados. Es un documento formado por una serie de preguntas que deben redactarse de forma coherente, ordenadas, organizadas y estructuradas según un plan específico para que tus respuestas nos aporten toda la información que necesitas. La validez del cuestionario será comprobada por expertos y su fiabilidad se probará mediante el alfa de Crombach.

Procesamiento y análisis de información

Utilizarán herramientas de recopilación de datos que se desarrollaron específicamente para este estudio.

Procesamiento: Las alternativas para cada ítem se ponderan en una escala Likert, es decir de mayor a menor peso dependiendo de si el índice corresponde a un indicador negativo o positivo, para luego ser analizadas y procesadas en Excel y SPSS.

Métodos de análisis de datos:

Estadística descriptiva: Se utilizará para describir los resultados con base en tablas de frecuencia y gráficos de barras.

Estadística Inferencial: Se aplicarán técnicas estadísticas apropiadas en función de la normalidad de los datos, pudiendo aplicarse estadísticas paramétricas o no paramétricas según corresponda.

Resultados

Descripción de los resultados

Tabla 1: Nivel de Motivación según percepción de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup SAC Huacho 2022

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	44 - 48	30	32.60
	Nivel medio	49 - 52	50	54.35
	Nivel alto	53 - 55	12	13,05
	Total		92	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho 2022

Interpretación:

En la tabla 1 se observa que el 54.35% de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC, perciben que la motivación tiene un nivel medio, el 32.60% perciben un nivel bajo, en tanto que el 13.05% perciben un nivel alto. Determinándose que la motivación de la Empresa cCnstructora AconGrup SAC es de nivel medio.

Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la motivación según percepción de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup SAC Huacho 2022

Niveles	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	N°	%	N°	%
Bajo	28	30,4%	42	45,7 %
Medio	42	45,7%	36	39,1%
Alto	22	23,9%	14	15,2%
Total	92	100%	92	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho

Interpretación.

En la tabla 2 se observa que las dimensiones de la motivación de la empresa constructora AconGrup SAC Huacho 2022 presentan un nivel variado, es así, que los niveles motivación intrínseca es de nivel medio según percepción del 45,7%, de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup. También la dimensión de motivación extrínseca presenta un nivel bajo según percepción del 45,7% de los trabajadores de la empresa Constructora AconGrup. Determinándose que las dimensiones de Motivación son de nivel medio bajo.

Tabla 3: Nivel de Productividad según percepción de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup SAC Huacho 2022

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	47 - 51	28	30.44
	Nivel medio	52 - 54	50	54.35
	Nivel alto	55 - 58	14	15.21
	Total		92	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho 2022

Interpretación:

En la tabla 3 se observa que el 54.35% de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup SAC, perciben que la productividad tiene un nivel medio, el 30.44% perciben un nivel bajo, en tanto que el 15.21% perciben un nivel alto. Determinándose que la productividad de la Empresa Constructora AconGrup SAC es de nivel medio.

Tabla 4: Nivel de las dimensiones de la productividad según percepción de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup SAC Huacho 2022

Niveles	Ambiente de trabajo		Eventos no controlables	
	N°	%	N°	%
Bajo	28	30,4%	34	37,0 %
Medio	46	50,0%	34	37,0%
Alto	18	19,6%	24	26,0%
Total	92	100%	92	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho 2022

Interpretación.

En la tabla 4 se observa que las dimensiones de la productividad de la empresa constructora AconGrup SAC Huacho presentan un nivel variado, es así, que los niveles de ambiente de trabajo es de nivel medio ,según percepción del 50,0% de los empleados de la empresa constructora AconGrup. También la dimensión eventos no controlables es de nivel medio según percepción del 37% de los empleados de la empresa constructora AconGrup. Determinadose que las dimensiones de Productividad son de nivel medio.

Caracterización de las variables

Tabla 5: Caracterización de la motivación de la empresa Constructora AconGrup en Huacho 2022

Factores/variables		Motivación						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	14	15.2	36	39.1	8	8.7	58	63.0
	Femenino	16	17.4	14	15.2	4	4.3	34	37.0
Edad	De 18 a 25 años	4	4.3	0	0	0	0	4	4.3
	De 26 a 35	12	13.0	18	19.6	4	4.3	34	37.0
	De 36 a 46	6	6.5	26	28.3	6	6.5	38	41.3
	Más de 46	8	8.7	6	6.5	10	3,3	16	17.4
Estado civil	Soltero	20	21.7	34	37.0	10	10.9	64	69.6
	Casado	8	8.7	14	15.2	2	2.2	24	26.1
	Viudo	2	2.2	0	0	0	0	2	2.2
	Divorciado	0	0	2	2.2	0	0	2	2.2
Instrucción	Primaria	0	0.0	2	2.2	0	0.0	2	2.2
	Secundaria	2	2.2	10	10.9	2	2.2	14	15.2
	Superior no univers.	10	10.9	10	10.9	6	6.5	26	28.3
	Superior univers.	16	17.4	26	28.3	4	4.3	46	50.0
	Postgrado	2	2.2	2	2.2	0	0	4	4.3
Antigüedad	Hasta 1 año	8	8.7	4	4.3	2	2.2	14	15.2
	de 2 a 3	8	8.7	18	19.6	2	2.2	28	30.4
	de 4 a 5	4	4.3	12	13.0	4	4.3	20	21.7
	De 6 a 7	6	6.5	8	8.7	2	2.2	16	17.4
	Más de 8	4	4.3	8	8.7	2	2.2	14	15.2
TOTAL		30	32.61	50	54.35	12	13.04	92	100.0

Interpretación:

En la tabla 5 se puede observar que más de una cuarta parte de los empleados de AconGrup (39,1%), es decir, empleados varones, percibieron que la motivación estaba en un nivel medio y menos de una quinta parte de los empleados varones (15,2%) creían que la motivación organizacional es un mal ambiente. En cuanto al nivel educativo, algo más de una cuarta parte de los empleados (28,3%) con estudios superiores cree que la motivación de la constructora AconGrup es media.

Tabla 6: Caracterización de la productividad de la empresa Constructora AconGrup en Huacho 2022

Factores/variables		Productividad						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	20	21.7	32	34.8	6	6.5	58	63.0
	Femenino	8	8.7	18	19.6	8	8.7	34	37.0
Edad	De 18 a 25 años	2	2.2	2	2.2	0	0	4	4.3
	De 26 a 35	8	8.7	18	19.6	8	8.7	34	37.0
	De 36 a 46	10	10.9	24	26.1	4	4.3	38	41.3
	Más de 46	8	8.7	6	6.5	2	2.2	16	17.4
Estado civil	Soltero	22	23.9	34	37.0	8	8.7	64	69.6
	Casado	6	6.5	14	15.2	4	4.3	24	26.1
	Viudo	0	0	0	0	2	2.2	2	2.2
	Divorciado	0	0	2	2.2	0	0	2	2.2
Instrucción	Primaria	0	0.0	0	0	2	2.2	2	2.2
	Secundaria	2	2.2	10	10.9	2	2.2	14	15.2
	Superior no univers.	8	8.7	14	15.2	4	4.3	26	28.3
	Superior univers.	16	17.4	24	26.1	6	6.5	46	50.0
	Postgrado	2	2.2	2	2.2	0	0	4	4.3
Antigüedad	Hasta 1 año	4	4.3	8	8.7	2	2.2	14	15.2
	de 2 a 3	10	10.9	16	17.4	2	2.2	28	30.4
	de 4 a 5	4	4.3	8	8.7	4	8.7	20	21.7
	De 6 a 7	4	4.3	12	13.0	0	0	16	17.4
	Más de 8	6	6.5	6	6.5	2	2.2	14	15.2
TOTAL		28	30.43	50	54.35	14	15.22	92	100.0

Fuente: Matriz de datos de la motivación de la Empresa Constructora AconGrup

Interpretación:

En la tabla 6 se puede apreciar que más de la cuarta parte de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup(34.8,0%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo masculino, perciben que la productividad tiene un nivel medio. De igual modo, casi la quinta parte de los trabajadores, específicamente del sexo femenino (19,6%), perciben que la productividad de la empresa constructora AconGrup es de nivel medio. Respecto al grado de instrucción, más de la cuarta parte de los trabajadores (41,3%), que tienen instrucción superior técnica o universitaria, perciben que la productividad tiene un nivel medio.

Prueba de Normalidad

Tabla 7: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de la Motivación y la Productividad de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup de la ciudad de Huacho 2022

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Kolgomorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.130	92	0.049
Motivación Intinseca	0.156	92	0.007
Motivación Extrinseca	0.149	92	0.012
Productividad	0.119	92	0.105
Ambiente de trabajo	0.188	92	0.000
Eventos no controlables	0.141	92	0.022

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Huacho 2022

Interpretación:

La Tabla 7 muestra la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov para pruebas t mayores a 50, que examina la normalidad de los datos de las variables de estudio, donde se observaron niveles de significancia más bajos para las variables motivación y productividad por debajo del 5% ($p < 0,05$).), mostrando que los datos generalmente no están distribuidos, por lo que se deben utilizar pruebas de correlación no paramétricas al relacionar motivos y/o dimensiones con la productividad. Se determinaron correlaciones de Rho Spearman entre las variables del estudio.

Contrastación de Hipotesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativamente entre la motivación intrínseca y la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC 2022.

H₀: No existe relación significativamente entre la motivación intrínseca y la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC 2022.

Tabla 8: Correlación de la motivación intrínseca con la productividad de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup en Huacho 2022

Correlaciones			Motivación intrínseca	Productividad
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad	N	92	92
		Coefficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación:

En la Tabla 8 se muestra que el coeficiente Rho de Spearman = 0,405 (lo que indica una correlación positiva moderada según la explicación en la Tabla 9), y el nivel de significancia es inferior al 5% ($p < 0,05$), lo que indica la existencia de relaciones de confianza. Las dimensiones de motivación intrínseca y las variables de desempeño permiten creer que la motivación intrínseca contribuye a la productividad de AconGrup, empresa constructora de la ciudad de Huacho, lo que confirma la hipótesis de la investigación de rescate. Tabla 9.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	
Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 9: Prueba de hipótesis específica 2

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup en Huacho 2022.

Ho: No existe relación significativa entre motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup en Huacho 2022.

Tabla 10: Correlación de la motivación extrínseca con la productividad de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup en Huacho 2022

Correlaciones			Motivacion extrinseca	Productividad
Rho de Spearman	Motivación extrinseca	Coefficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Productividad	Coefficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación:

En la Tabla 8 se muestra que el coeficiente Rho de Spearman = 0,405 (probando una correlación positiva moderada según la interpretación de la Tabla 9) y el nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0,05$), lo que indica que existe una relación significativa. Las dimensiones de motivación intrínseca y las variables productividad, por lo que podemos estar seguros que la motivación intrínseca contribuye a la productividad de AconGrup, empresa constructora de la ciudad de Huacho, confirmando la hipótesis de investigación.

Tabla 11: Correlación del motivación con la productividad de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup en Huacho 2022

Correlaciones			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Productividad	Coeficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación:

En la tabla 11, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.548 (mostrando una correlación positiva moderada) y el nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que la motivación contribuye a la productividad. La empresa constructora AconGrup de Huacho confirmó la hipótesis de la investigación.

Análisis y discusión

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup SAC Huacho 2022.

El resultado al respecto a motivación de la empresa constructora AconGrup SAC, según la tabla 1, está en nivel medio y el 54,35% de los empleados piensa que es medio. Este resultado corresponde a sus dimensiones como la motivación intrínseca 45,7% que recibió la mejor evaluación, pero en otra dimensión el nivel de percepción de los empleados es menor como la motivación extrínseca 45,7%. Estos resultados son consistentes con Pizarro (2017), quien indica que la motivación en la empresa privada se encuentra en un nivel alto, especialmente en los indicadores de motivación intrínseca y motivación extrínseca, aunque este indicador se encuentra en un nivel promedio para AconGrup. Al respecto también se puede mencionar a Gambu (2015), quien dice que los empleados se sienten altamente motivados y satisfechos trabajando en la empresa y reciben una compensación razonable por el trabajo realizado en la empresa. La experiencia demuestra que una buena motivación aporta una serie de beneficios a la empresa, ya que mejora el rendimiento y la productividad.

Del mismo modo, en cuanto a los signos de motivación indicados en la Tabla 5, más de una cuarta parte de los empleados se consideran moderadamente motivados, incluidos los empleados con formación universitaria (28,3%) frente a los empleados con educación secundaria (15,2%). Esto puede indicar que en este grupo de trabajadores, como sostienen Olano y Sotelo (2019), los empleados se desmotivan al no cobrar los días festivos en lugar de compensarlos con un día sin trabajar otra cosa. La experiencia demuestra que los trabajadores prefieren recibir una compensación económica, lo que genera una mayor motivación.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de la productividad de la empresa constructora AconGrup Huacho 2022. Los resultados relacionados con la motivación de la empresa constructora AconGrup SAC, según la Tabla 2, se encuentran en un nivel promedio, tal como lo percibe el 54,35% de los trabajadores dinámicos. Este resultado coincide con sus aspectos de clima laboral con un 50,0%, es decir que el

ambiente es el mejor valorado, sin embargo en otro aspecto los trabajadores perciben niveles bajos, como por ejemplo eventos incontrolables con un 37,0%, estos resultados coincidieron con dichos resultados obtenidos por Chávez & Huaman (2018), quienes destacan que en el municipio del distrito de Jesús la productividad administrativa se manifiesta en un nivel alto, especialmente en los indicadores de clima laboral y eventos imposibles de controlar, aun cuando este indicador de la empresa AconGrup es a un nivel medio.

De manera similar, al considerar las características de productividad según el Cuadro 6, el resultado es que más de una cuarta parte de los trabajadores perciben un nivel promedio de productividad, incluso entre aquellos con título universitario (41,3 %) y aquellos con educación secundaria (15,2 %).

Objetivo específico 3: Especificar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de la empresa constructora AconGrup Huacho 2022.

En la Tabla 8 se muestra que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.405, que es una correlación moderadamente positiva, y el nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$), es decir, existe una relación significativa entre motivación intrínseca y motivación. Por lo tanto, podemos confirmar que la motivación intrínseca contribuye al crecimiento de la productividad de la empresa constructora de AconGrup en la ciudad de Huacho. Esta situación coincide con Carrillo (2016) quien sostiene que en Comercializadoras P.S. Está claro que las recompensas emocionales y la productividad son variables. Estos factores están directamente relacionados entre sí y se concluye que el uso de la tecnología puede aumentar la motivación de cada empleado por la mejora continua y la posición competitiva para lograr los objetivos comerciales. La experiencia demuestra que el efecto positivo de la motivación intrínseca es evidente, ya que aumenta la productividad organizacional.

Objetivo específico 4: Demostrar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de la empresa constructora AconGrup Huacho 2022.

En la Tabla 9 se muestra que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.504, lo que muestra una correlación positiva moderada y el nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, podemos confirmar que la motivación externa contribuye a la productividad en la empresa constructora AconGrup en la ciudad de Huacho, esta situación coincide con Sukardo (2018) quien señaló que en el Consejo de Capacitación de la provincia de Java Oriental, indicando que esta variable tiene mayor influencia. Concluimos que el desempeño de la productividad es alto porque los empleados están motivados y las variables son favorables. La experiencia demuestra que los efectos positivos de la motivación extrínseca son evidentes ya que mejora la productividad organizacional.

Objetivo general: Describir la relación entre motivación y el productividad de la empresa constructora AconGrup en Huacho 2022.

En la Tabla 11 se muestra que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.548, lo que demuestra que existe una correlación positiva alta con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que existe una relación significativa entre motivación y productividad. Se puede decir que los incentivos ayudan a crear productividad en la Empresa constructora AconGrup en Huacho. Esta situación es inconsistente con los resultados de Garza (2000) sobre las mejores formas de desarrollar actitudes, condiciones laborales, relaciones laborales y calidad de vida de los empleados. A partir de esto se desarrolló la teoría de los factores. Los factores de higiene o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos se refieren principalmente al conjunto de condiciones externas, es decir, las condiciones que rodean a una persona en el lugar de trabajo. La experiencia demuestra que una buena motivación conduce a resultados positivos para la empresa, lo que aumenta la productividad.

Conclusiones

Primera: Se identificó que motivación que se aplica en la empresa constructora AconGrup en la ciudad de Huacho, es de nivel medio y es del 54.35% de los empleados. Se observa comportamiento diferente en las dimensiones variables como la motivación interna en el proceso de evaluación y la motivación externa, respectivamente 45,7% y 39,1%, además se encontró que la mitad (50,0%) de los empleados con educación técnica superior o superior también creía que la motivación estaba en un nivel medio.

Segunda: Se identificó que la productividad de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup en Huacho se encuentra en un nivel medio representando el 54.35% de los trabajadores, el mismo comportamiento se puede observar en las dimensiones de variables como: Clima laboral Según la percepción de el trabajador en la constructora AconGrup en Huacho, 2022 y los eventos no controlados fueron 50,0% y 37,0%, respectivamente.

Tercera: Se comprobó La relación entre las dimensiones de motivación intrínseca y la variable productividad de los empleados en la empresa constructora Acongrup fue probada con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), indicando que existe una relación significativa, lo cual podemos confirmar que la motivación intrínseca ayuda. para aumentar la productividad de la empresa. Además, el coeficiente Rho de Spearman es de 0,405, lo que muestra una correlación positiva moderada entre las dimensiones y las variables.

Cuarta: Se comprobó la relación entre dimensiones de motivación extrínseca y variables de productividad de los trabajadores en la empresa constructora Acongrup. El nivel de significancia es inferior al 5% ($p < 0,05$), lo que indica que existe una relación significativa. Por ello podemos afirmar que la motivación externa ayuda a mejorar las fuerzas productivas de la empresa. Además, el coeficiente Rho de Spearman es 0,504, lo que muestra una correlación positiva moderada entre dimensiones y variables.

Quinta: Se comprobó la relación entre las dimensiones de motivación y las variables de desempeño de los empleados en la Empresa Constructora Acongrup. Se puede

observar que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.548, el cual es una correlación muy positiva y el nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que existe una relación significativa entre motivación y productividad, por lo que podemos Confirmar que la motivación contribuye a la productividad en la empresa constructora AconGrup Huacho.

Recomendaciones

Primera: Se sugiere al directorio de la empresa constructora AconGrup SAC implementar estrategias de mejora de la motivación para potenciar el desempeño de los trabajadores de la empresa.

Segunda: Se propone al directorio de la empresa constructora AconGrup implementar un conjunto de medidas encaminadas a elevar el nivel de productividad desde una perspectiva humana, a través de seminarios laborales motivacionales, con el fin de incrementar la satisfacción en el trabajo, la motivación, el trabajo en equipo y el clima laboral.

Tercera: Se sugiere al directorio de la constructora AconGrup implementar una política de motivación al interior de la empresa, para adecuar la rígida jornada laboral, promover la empatía y dar mayor reconocimiento a los logros profesionales; así como promover el avance, impulsar el desarrollo profesional y lograr la adaptación de los empleados para enfrentar nuevos desafíos.

Cuarta: Se recomienda a los responsables de departamento deben mejorar la motivación intrínseca relacionada con las necesidades de supervivencia (seguridad física y emocional), las relaciones (necesidades sociales y de estima) y el crecimiento (satisfacción o desarrollo personal), encaminadas a aumentar la productividad (participación, empleo), satisfacción, motivación y habilidades) del personal de la empresa constructora AconGrup SAC.

Quinto: Se recomienda a los jefes de los departamentos, mejorar la motivación extrínseca relacionada con la contribución y la creación de expectativas (relacionadas con oportunidades de crecimiento y avance profesional) y la fijación de objetivos (compromiso ético y adaptación a nuevos retos, posiciones sociales) para aumentar la productividad desde una perspectiva humana en RRHH de la constructora AconGrup SAC.

Agradecimientos

A Dios que me da fe y
fortaleza para seguir día a día y
mostrarme el camino hacia el éxito y que cada uno los obstáculos
se pueden superar si creemos en nosotros mismos.

A mi adorado hijo Rodrigo, por entender que mis horarios
no eran los mejores, y por ser la fuerza y la motivación
que necesite todos los días para poder lograrlo.

A mis abuelos en el cielo Carlos y Teodolinda, que fueron un pilar importante
en mi crecimiento, gracias por una vida dedicada a sus nietos, se que de arriba
están revosando de alegría, porque su nieta lo logró.

A mis padres Luis y Ana por ser mi referente de profesionalismo, dedicación,
esfuerzo y haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

A mi querido novio Andy Bisso
por ser mi soporte y mi sostén a lo largo de estos años,
por motivarme a crecer y ser mejor dia con dia.

A los profesores con quien tuve la dicha de cursar las asignaturas y aprender
que a pesar de los obstáculos que se viene viviendo debido a esta crisis
logramos adaptarnos y afrontar retos de una nueva educación virtual.

Referencias bibliográficas

- Alegre, A. y Rojas, E. (2015). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1870>
- Bohórquez et al. (2020), en el artículo “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor relevante en una empresa” <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Broncano y Muñoz (2017) Clima Laboral de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/136/TFCS_BRONCANO.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Cadena (2019), La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Fuentes (2012), en su investigación Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Massella, A. (2018). correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Quinceno, P. (2014). *Factores de motivación laboral y objetivos organizacionales*. Colombia. Universidad de Medellín. Recuperado de: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1127/Factores%20de>

[%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20y%20objetivos%20organizacionales.pdf?sequence=1](#)

Pacheco, G. (2014). Tesis: La productividad como efecto de la motivación en operarios de una empresa transnacional de telecomunicaciones (Tesis PUCP).
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5325>

Rojas y Velázquez (2018) “Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote 2018”
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28668/Rojas_TPA-el%C3%A1squez_RFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez et al, (2020) en su artículo “El diagnóstico del impacto que genera en la motivación laboral como medio para aumentar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México”
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué nivel de relación hay entre la productividad y la motivación de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC?	Motivación	Describir la relación que existe entre la motivación y la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup SAC, 2022.	La motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup S.A.C; 2022.	Tipo de Investigación: Aplicada Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal simple Población y Muestra: 92 Técnica e Instrumento de recolección de datos: Escala de Likert - encuesta
	Productividad	Determinar el nivel de motivación en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup S.A.C, 2022. Especificar el nivel de productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup S.A.C, 2022. Establecer la relación entre la motivación intrínseca y la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup S.A.C, 2022. Demostrar la relación entre motivación extrínseca y la productividad en los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup S.A.C, 2022		

Anexo 2

CUESTIONARIO:

“Motivación en la productividad de los trabajadores de la empresa constructora AconGrup SAC Huacho, 2022”

Datos:

1.-Sexo:

Masculino:

Femenino:

2.- Edad:

18 – 25:

26 – 35:

36 – 46:

más de 46:

3.- Estado civil

Soltero(a):

Casado(a):

Viudo(a):

Divorciado(a):

4. Grado de instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior no universitaria:

Superior universitaria:

Posgrado:

5. Antigüedad como empleado: (años)

Hasta 1:

2 – 3:

4 – 5:

6 – 7:

8 a más:

6. Lugar donde reside:

Huacho:

Huaura y alrededores:

Otro lugar:

Información General:

Finalidad:

El propósito de la siguiente encuesta es determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup S.A.C.

Instrucciones:

El cuestionario es anónimo, por favor responde con sinceridad. Lea usted con atención y conteste con un “X” en valor del casillero que corresponda, de acuerdo a la siguiente escala.

Variable de estudio: “Motivación y Productividad”

Escala de valoración

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo Satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5	4	3	2	1

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Motivación intrínseca (factores motivacionales)						
P1	¿La empresa permite realizar línea de carrera de acuerdo a su desempeño?					
P2	La empresa promueve tu realización como persona en el aspecto profesional					
P3	¿La utilización plena de las posibilidades personales debe tener en cuenta en la distribución y asignación del personal?					
P4	¿El buen desempeño hace que la empresa me considere en el siguiente proyecto?					
P5	¿Tienes la libertad para decidir cómo hacer una tarea?					
P6	¿Asumo tareas extras que me da mi jefe, a pesar que he cumplido mi horario normal de trabajo?					
Dimensión 2: Motivación extrínseca (factores higiénicos)		5	4	3	2	1
P7	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?					
P8	¿La empresa facilita de todos los equipos de protección necesarios para el desarrollo de su trabajo?					
P9	¿Considera que las políticas que emplea la empresa son las más óptimas?					
P10	¿Las normas que regulan la conducta del personal en la empresa contribuyen a que se cumpla estrictamente las tareas?					

P11	La seguridad en el puesto de trabajo te permitirá competir con la infraestructura social que promueven las empresas actualmente					
P12	¿La empresa promueve la continuidad en el trabajo?					
Dimensión3: Ambiente de trabajo (medio interno)		5	4	3	2	1
P13	¿Considera que dentro de la empresa existe estabilidad laboral?					
P14	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios de puestos que se generan en la organización?					
P15	¿La empresa distribuye de manera adecuada a los trabajadores según sus funciones en sus áreas de trabajo?					
P16	¿La empresa promueve que mi jefe me señale tareas con mayor confianza en mi persona?					
P17	¿Las condiciones de trabajo y bienestar son las más adecuadas dentro de la empresa?					
P18	¿Los acuerdos sindicales influyen para que siga trabajando?					
Dimensión 4: Eventos no controlables por la empresa (medio externo)		5	4	3	2	1
P19	¿La empresa considera que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?					
P20	¿El sistema de desempeño y compensación es equitativo igual puesto- igual salario o reconoce el aporte extra?					
P21	¿El régimen de construcción civil ofrece continuidad laboral segura?					
P22	¿Considera que el bienestar y las condiciones de trabajo son aceptables?					
P23	¿Considera Ud. que las condiciones físicas de trabajo (iluminación, temperatura, etc.) son las más adecuadas?					
P24	En caso de alguna emergencia o desastres naturales, ¿el personal conoce las salidas y zonas seguras?					

Anexo 3

Base de datos Motivación

ID	C1	C2	C3	C4	C5	C6	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	PUNTAJE
1	1	3	1	1	3	1	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	52
2	1	3	1	2	4	1	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3	5	51
3	1	2	1	2	3	1	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	51
4	1	3	2	3	2	1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	52
5	2	3	2	2	4	1	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	53
6	1	4	1	3	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	55
7	1	2	2	4	2	1	5	5	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5	50
8	1	3	2	4	5	1	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	50
9	2	4	2	4	1	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	5	4	5	45
10	2	3	2	4	2	1	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	51
11	2	4	1	4	5	2	4	5	3	4	4	2	5	4	5	5	4	5	50
12	1	4	1	4	1	2	5	4	3	5	3	2	5	4	4	4	4	4	47
13	1	3	1	3	2	2	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	53
14	2	1	1	3	3	2	5	5	4	4	2	2	5	4	4	4	5	4	48
15	2	3	1	4	4	2	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	52
16	1	3	1	4	2	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	49
17	2	4	3	2	3	2	5	3	5	4	2	3	5	4	3	5	3	4	46
18	2	2	1	4	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	50
19	1	3	1	4	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	44
20	2	4	1	4	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
21	1	3	1	3	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	47
22	1	2	2	3	4	1	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	52
23	2	3	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	50
24	2	4	1	4	2	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
25	2	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	48
26	2	1	1	4	1	2	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	48
27	1	2	1	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	50
28	1	3	1	3	3	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	50
29	1	3	1	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	54
30	1	4	1	2	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	52
31	1	3	1	2	1	1	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	50
32	1	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5	5	49
33	1	2	2	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	48
34	1	2	1	4	2	1	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	51
35	2	2	1	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	52
36	1	3	1	5	1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52
37	1	2	1	5	2	1	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	48
38	1	2	1	4	2	2	5	4	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	45
39	2	2	1	3	1	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	46
40	1	2	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	49
41	1	2	1	4	4	1	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	47
42	1	3	1	3	5	2	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	49
43	2	2	2	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	47
44	1	2	1	3	2	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	52

45	2	2	1	4	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
46	1	2	1	3	1	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	53
47	1	3	1	1	3	1	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	52
48	1	3	1	2	4	1	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3	5	51
49	1	2	1	2	3	1	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	51
50	1	3	2	3	2	1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	52
51	2	3	2	2	4	1	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	53
52	1	4	1	3	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	55
53	1	2	2	4	2	1	5	5	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5	50
54	1	3	2	4	5	1	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	50
55	2	4	2	4	1	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	5	4	5	45
56	2	3	2	4	2	1	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	51
57	2	4	1	4	5	2	4	5	3	4	4	2	5	4	5	5	4	5	50
58	1	4	1	4	1	2	5	4	3	5	3	2	5	4	4	4	4	4	47
59	1	3	1	3	2	2	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	53
60	2	1	1	3	3	2	5	5	4	4	2	2	5	4	4	4	5	4	48
61	2	3	1	4	4	2	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	52
62	1	3	1	4	2	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	49
63	2	4	3	2	3	2	5	3	5	4	2	3	5	4	3	5	3	4	46
64	2	2	1	4	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	50
65	1	3	1	4	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	44
66	2	4	1	4	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
67	1	3	1	3	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	47
68	1	2	2	3	4	1	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	52
69	2	3	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	50
70	2	4	1	4	2	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
71	2	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	48
72	2	1	1	4	1	2	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	48
73	1	2	1	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	50
74	1	3	1	3	3	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	50
75	1	3	1	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	54
76	1	4	1	2	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	52
77	1	3	1	2	1	1	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	50
78	1	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5	5	49
79	1	2	2	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	48
80	1	2	1	4	2	1	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	51
81	2	2	1	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	52
82	1	3	1	5	1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52
83	1	2	1	5	2	1	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	48
84	1	2	1	4	2	2	5	4	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	45
85	2	2	1	3	1	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	46
86	1	2	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	49
87	1	2	1	4	4	1	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	47
88	1	3	1	3	5	2	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	49
89	2	2	2	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	47
90	1	2	1	3	2	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	52
91	2	2	1	4	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
92	1	2	1	3	1	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	53

BASE DE DATOS PRODUCTIVIDAD

ID	C1	C2	C3	C4	C5	C6	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	PUNTAJE	
1	1	3	1	1	3	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56
2	1	3	1	2	4	1	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	54
3	1	2	1	2	3	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	53
4	1	3	2	3	2	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
5	2	3	2	2	4	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52
6	1	4	1	3	3	1	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	50
7	1	2	2	4	2	1	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	50
8	1	3	2	4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	54
9	2	4	2	4	1	1	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	50
10	2	3	2	4	2	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	53
11	2	4	1	4	5	2	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	50
12	1	4	1	4	1	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53
13	1	3	1	3	2	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	50
14	2	1	1	3	3	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
15	2	3	1	4	4	2	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	50
16	1	3	1	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	47
17	2	4	3	2	3	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
18	2	2	1	4	2	2	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	54
19	1	3	1	4	2	1	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	53
20	2	4	1	4	2	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	53
21	1	3	1	3	4	2	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	52
22	1	2	2	3	4	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	54
23	2	3	2	4	4	2	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	53
24	2	4	1	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	52
25	2	3	2	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	52
26	2	1	1	4	1	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	50
27	1	2	1	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	52
28	1	3	1	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	53
29	1	3	1	4	5	2	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51
30	1	4	1	2	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	51
31	1	3	1	2	1	1	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	52
32	1	3	2	4	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	55
33	1	2	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	2	4	5	4	4	49
34	1	2	1	4	2	1	5	5	5	5	5	4	3	5	2	4	4	4	4	51
35	2	2	1	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	55
36	1	3	1	5	1	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	53
37	1	2	1	5	2	1	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	51
38	1	2	1	4	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	54
39	2	2	1	3	1	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	54
40	1	2	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	54
41	1	2	1	4	4	1	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	52
42	1	3	1	3	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	3	4	4	51
43	2	2	2	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
44	1	2	1	3	2	2	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	53
45	2	2	1	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
46	1	2	1	3	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
47	1	3	1	1	3	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56

48	1	3	1	2	4	1	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	54
49	1	2	1	2	3	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	53
50	1	3	2	3	2	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	53
51	2	3	2	2	4	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
52	1	4	1	3	3	1	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	50
53	1	2	2	4	2	1	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	50
54	1	3	2	4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	54
55	2	4	2	4	1	1	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	50
56	2	3	2	4	2	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	53
57	2	4	1	4	5	2	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	50
58	1	4	1	4	1	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	53
59	1	3	1	3	2	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	50
60	2	1	1	3	3	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
61	2	3	1	4	4	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	50
62	1	3	1	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	47
63	2	4	3	2	3	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	55
64	2	2	1	4	2	2	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	54
65	1	3	1	4	2	1	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	53
66	2	4	1	4	2	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	53
67	1	3	1	3	4	2	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	52
68	1	2	2	3	4	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	54
69	2	3	2	4	4	2	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	53
70	2	4	1	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	52
71	2	3	2	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	52
72	2	1	1	4	1	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	50
73	1	2	1	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	52
74	1	3	1	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	53
75	1	3	1	4	5	2	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	51
76	1	4	1	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	51
77	1	3	1	2	1	1	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	52
78	1	3	2	4	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55
79	1	2	2	3	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	2	4	5	4	49
80	1	2	1	4	2	1	5	5	5	5	5	4	3	5	2	4	4	4	51
81	2	2	1	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	55
82	1	3	1	5	1	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	53
83	1	2	1	5	2	1	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	51
84	1	2	1	4	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	54
85	2	2	1	3	1	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	54
86	1	2	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	54
87	1	2	1	4	4	1	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	52
88	1	3	1	3	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	3	4	51
89	2	2	2	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
90	1	2	1	3	2	2	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	53
91	2	2	1	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
92	1	2	1	3	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58

Anexo 4: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	92	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	92	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Variable N°01 Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,682	12

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	92	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	92	100,0

b. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Variable N°02 Productividad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,806	12

Anexo 5

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: María Elena Chauca Quiñones

Fecha: 16-01-2023

Especialidad: Doctora en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Fumagalli Navarro Giannlhy

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“LA MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ACONGRUP SAC HUACHO – 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				16	89	76
Sumatoria Total	181 (Siendo el puntaje máximo posible 200)					
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.91 (Siendo la valoración máxima en 1)					

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE SUGERENCIAS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{181} \equiv \boxed{0.91}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Grado Académico: Dra. en Administración
CLAD N° 0468
Teléfono: 981-917940

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 12 / 10 /23 Especialidad: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
MBA

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Fumagalli Navarro Gianni

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“LA MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ACONGRUP SAC HUACHO – 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					90	95
Sumatoria Total		185				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE DE SUGERENCIAS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{185} \equiv \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

DNI 32974960

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro Fortunato López Morillas
 Fecha: 26/10/2023 Especialidad: Administración
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Fumagalli Navarro Giannihy

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“LA MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ACONGRUP SAC HUACHO – 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					54	133
Sumatoria Total		187				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.94				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{187} \equiv \boxed{0.94}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


 Grado Académico
 Doctor en Administración
 D.N.I. 17895743

1. Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Gumagalli Navarro Kamilly Ajyme		47044535	gaju250491@gmail.com
Apellidos y Nombres		ONI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional¹			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría
4. Título del Documento de Investigación			
Motivación y Productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGroup S.A.C Huacho 2022.			
5. Programa Académico			
Programa de Estudios de Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Abierto a Público ² (info@repositorio.usp.edu.pe/Access)	Acceso restringido ³ (info@repositorio.usp.edu.pe/Access/?)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo:			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de Investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de Investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁵

Muestra Digital 



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	09	01	24

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N°001-2019-DUNEDU-CD, Registro de Investigación para personal Académico y Título Profesional del 2019-2024.
- Ley N° 27335 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital en Chile. Tecnología Innovación de Acceso Abierto y D.I. 2019-004-DCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto a través digital de la Universidad con fines académicos, para que se pueda hacer a cargo de forma en la línea y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el artículo 9 de Ley 20021.
- Proceso de creación de la investigación digital únicamente se publicará los datos del autor, resumen de la obra de acuerdo a la directiva N°004-2019-DCM (Número 02 y 03) que rige el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la difusión de los autores en conjunto de licencias flexibles y de herramientas digitales que facilitan la difusión de información intelectual educativa, para entornos educativos, entre otros. D.M.A. (patente) sobre el concepto que el autor otorga al crear el contenido.
- Según el inciso III de artículo 9 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para personal académico y título profesional-2019⁶ las universidades institucionales, escuelas de educación superior por su rol de registro regular incluir los trabajos de investigación y proyectos de investigación sus resultados en sus repositorios institucionales o en un repositorio abierto o restringido, los cuales serán digitalizados y publicados por el Repositorio Digital (RDI) de la Universidad San Pedro.

NOTA: * El título de la obra debe ser el del autor de acuerdo al artículo 9 de la Ley N° 20021.

2. Reporte de similitud

Motivación y productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora AconGrup Sac Huacho - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Abierta para Adultos	<1 %

Trabajo del estudiante

21	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
24	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	123dok.net Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae	<1 %

Trabajo del estudiante

32	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
34	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 Fuente de Internet	<1 %
36	examplum.com Fuente de Internet	<1 %
37	library.curriki.org Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	www.cajadebotin.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo