

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



**Motivación y Productividad de los trabajadores, Gerencia de
Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz
2023**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autora

Mejía López, Yenifer Cynthia

Asesor

Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Huaraz – Perú

2023

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tabla.....	ii
Palabras clave	iii
Keywords	iii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	iv
TITULO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA	27
RESULTADO	30
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	36
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIÓN	39
AGRADECIMIENTO	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	53
APÉNDICE	78

Índice de tabla

Establecer el nivel de la motivación de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.	30
Tablo 01: Descripción de la relación de motivación y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.....	31
Tabla 02: Determinación de la correlación existente entre la motivación y productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.	31
Tabla 03 Analizar la relación que existente entre los factores motivacionales con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023	32
Tabla 04: Determinación de la correlación entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.	33
Tabla 05: Analizar la relación existente entre los factores higiénicos con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.	33
Tabla 06: Determinación de la correlación entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.	34

Palabras clave:

Tema	Motivación, Productividad
Especialidad	Administración

Keywords

Topic	Motivation, Productivity
Specialty	Management

Línea de investigación

Línea del programa	Talento humano
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios Management

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, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023”** del (a) estudiante **Yenifer Cynthia Mejía López** identificado(a) con **Código N° 1516100059**, 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, 16 de Mayo de 2023



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

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

TITULO

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES,
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, EXPORTADORA
FRUTÍCOLA DEL SUR SAC, CARAZ 2023

RESUMEN

La investigación se centró en describir la relación existente entre la motivación y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Se empleó una metodología de investigación no experimental, descriptiva y correlacional para llevar a cabo el estudio. La población objetivo estuvo compuesta por los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos Exportadora Frutícola del Sur SAC, con una muestra de 30 trabajadores. Se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario con escala Likert como instrumento de medición. La información obtenida se procesó mediante el uso del software SPSS V25.

Durante el estudio llevado a cabo en la Gerencia de Recursos Humanos de Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023, se concluye la relación existente entre motivación y productividad a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados mostraron que el valor obtenido fue de 0.736, lo que indica una correlación positiva alta entre estas dos variables.

ABSTRACT

The research focused on describing the existing relationship between motivation and productivity of the workers in the Human Resources Management of Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

A non-experimental, descriptive, and correlational research methodology was used to carry out the study. The target population consisted of the employees of the Human Resources Management of Exportadora Frutícola del Sur SAC, with a sample of 40 workers. The survey technique and a Likert scale questionnaire were used as a measurement instrument. The information obtained was processed using SPSS V25 software.

During the study conducted in the Human Resources Management of Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023, the relationship between motivation and productivity is concluded through Spearman's Rho correlation coefficient. The results showed that the value obtained was 0.736, which indicates a high positive correlation between these two variables.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

Internacional se consideró a: Proaño (2022), en su estudio tuvo como objetivo investigar la motivación y el desempeño en el área de producción de la “Corporación Impactes Ltda.” en la era post COVID-19. Utilizo una metodología de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional no experimental según su alcance fue inductivo, descriptivo y exploratorio, también, según su modalidad.

Se utilizó de campo, en la cual recopila información de las fuentes primarias y bibliográficas que vienen a ser de fuentes secundarias. Se aplicó un cuestionario de 20 preguntas validado por expertos para recopilar información a través de encuestas realizadas a los 43 trabajadores de la muestra. Para demostrar la fiabilidad, se utilizó el programa IMB SPSS para calcular el Chi Cuadrado, cuyo resultado fue de 34.835, mientras que en la tabla de Chi Cuadrado se presentó un valor crítico de 26.2962. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1). Además, se demostró que el valor de significancia es mayor a 0.05, lo que sugiere que con un 95% de confianza, que la motivación y desempeño no están relacionadas entre sí, con esto se pudo determinar sobre el nivel de desempeño que no se podrá dar sin una apropiada motivación hacia los trabajadores del área de producción por ello se debe realizar actividades que ayuden a forjar un incremento en los niveles de motivación que presenta la compañía.

Carbajal (2022), presento como objetivo analizar la satisfacción laboral y su relación con la productividad en la empresa confecciones “D’MISHEL” ubicada en la ciudad de Ambato, se empleó el método cuantitativo, bibliográfica y de campo, asimismo, La investigación se llevó a cabo mediante un diseño descriptivo y correlacional, y se tomó una muestra de 20 trabajadores como población. Por las circunstancias que se estuvo viviendo que fue la pandemia se utilizó los correos electrónicos, mediante el resultado obtenidos que fueron a treves programa IBM SPSS V. 20 mostraron la fiabilidad del cuestionario que son correctos y fiables el coeficiente alfa de Cronbach que arrojó un resultado de 0.963. en consecuencia, se llegó a la conclusión que las variables de satisfacción laboral y productividad muestran una relación en la cual establece que las variables tienen un vínculo positivo significativo entre sus dimensiones.

Verdesoto (2021), El propósito del estudio fue analizar la motivación y el rendimiento laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas durante el periodo de junio a diciembre de 2019. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un diseño descriptivo y no experimental, y se empleó un cuestionario de 25 preguntas para la primera variable y 27 preguntas para la segunda variable, validado por expertos. La población incluyó a 36 trabajadores, y se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del cuestionario. Los resultados del análisis indicaron que algunos aspectos, como la productividad, las relaciones y las habilidades, mostraron valores razonables según los indicadores. Sin embargo, también se identificaron deficiencias en la capacitación y en los procesos de gestión de conflictos. Además, se evidenció la falta de programas de motivación para los trabajadores, lo que afectaba la capacidad de la organización para brindar una atención adecuada y efectiva y comprometer al personal a trabajar por sus objetivos personales y de la organización.

Palacios (2021), El objetivo del estudio consistió en analizar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Novartis ubicada en la ciudad de Guayaquil, con el fin de desarrollar una propuesta de mejora. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo con un enfoque deductivo, y se llevó a cabo una investigación no experimental y transversal.

Se aplicó un cuestionario de 20 preguntas como técnica de recolección de datos, y la población objeto del estudio consistió en 59 trabajadores de la empresa. Los resultados obtenidos indicaron que la motivación laboral tenía una influencia positiva y significativa en la productividad de los trabajadores. Este hallazgo se confirmó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que arrojó un resultado de 0.705, lo cual indica una correlación fuerte y moderada entre las dos variables.

Cepede de la cruz y Pujota (2021), tuvieron como objetivo determinar el efecto de la motivación en la productividad de los trabajadores del sector florícola del cantón Cayambe. La investigación fue de tipo cualitativo y cuantitativo, con un diseño correlacional transversal. Se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas y una escala Likert de 1 al 5 como herramienta de recolección de datos. La población total fue de 5.460 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 359 trabajadores de 15 compañías que contaban con un número significativo de empleados. Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva alta entre las variables de motivación y productividad, con un coeficiente correlacional de Pearson de 0.859. Además, se comprobó a través del programa SPSS que existe una relación significativa entre la motivación y la productividad, con un nivel de significancia menor a $P < 0,005$. Esto indica que cuanto más motivados estén los trabajadores, mayor será su nivel de productividad. En conclusión, se encontró que la motivación tiene una relación contundente con la productividad. Si las empresas prestan mayor atención a la motivación de sus trabajadores, estos mostrarán mayor entrega, compromiso y entusiasmo en el desarrollo de sus labores.

salinas, Guisao y Puerta (2020), en la investigación que presentaron tuvo como objetivo definir un plan de acción sobre la motivación y productividad laboral para los trabajadores administrativos de una compañía comercializadora de la ciudad de Medellín, en el estudio realizado empleó un enfoque cuantitativo con un diseño cuasiexperimental. Se utilizó un cuestionario para recopilar información de los trabajadores administrativos de la empresa seleccionados aleatoriamente. Los resultados obtenidos mostraron la necesidad de implementar un plan de acción para mejorar la permanencia laboral, el ambiente laboral y la motivación. El objetivo principal de este plan de acción fue aumentar la motivación de los trabajadores, mejorar su entorno laboral y, en consecuencia, aumentar la productividad y la eficiencia en sus tareas diarias. Cabe destacar que la población estudiada fue infinita.

García y Sierra (2020), en su objetivo del estudio fue identificar los factores que contribuyen a la baja productividad en el área comercial de una organización del sector de hidrocarburos en Medellín, según la percepción de un grupo de trabajadores. La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa y se aplicó una encuesta a 10 trabajadores para obtener sus perspectivas. Los resultados revelaron que la capacitación de los trabajadores al ingresar a la compañía y la introducción de nuevos productos en la organización fueron elementos determinantes en la baja productividad del área comercial. También se identificó una falta de motivación debido a la falta de conocimiento de los procesos de la organización y una mala comunicación con los líderes y trabajadores. En general, los trabajadores mostraron una tendencia hacia el área comercial y demostraron esfuerzos por optimizar los niveles de productividad, pero se sintieron inseguros debido a la falta de conocimiento sobre los nuevos productos incorporados en el momento de la venta.

Nacional se consideró a: Soto (2022), El objetivo del estudio fue determinar cómo se relaciona la motivación del personal asistencial con su productividad laboral en un centro especializado en resonancia magnética. Se utilizó una metodología básica de diseño no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo y una técnica de encuesta utilizando la escala Likert. La población consistió en 80 colaboradores y se realizó una prueba piloto con 30 colaboradores por encuesta. Se utilizó el programa SPSS y se obtuvieron valores de alfa de Cronbach de 0.864 y 0.897 para las variables de productividad y motivación, respectivamente. Se realizó la prueba no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov, que mostró un valor de <0.05 . Posteriormente se aplicó la prueba Rho Spearman y se encontró una correlación significativa (valor de P de 0.000) entre la productividad y la motivación. En conclusión, se demostró una correlación positiva entre la motivación y la productividad laboral en el centro especializado en resonancia magnética a través de la hipótesis planteada.

Piscoya (2022), tuvo como objetivo del estudio fue determinar cómo la motivación laboral influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe en el año 2021. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y transversal. La población consistió en 54 trabajadores y se tomó una muestra de 47, utilizando la técnica de la encuesta y un cuestionario conformado por 23 preguntas en la escala de Likert, con 11 preguntas para la primera variable y 12 preguntas para la segunda. La información recopilada se plasmó en Microsoft Excel 2016 y posteriormente se procesó en el programa SPSS. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman mostraron una correlación significativamente alta entre las dos variables, con un valor de $p < 0.05$, lo que permitió aceptar la hipótesis nula y la hipótesis alterna con un 95% de confianza. Se encontró que la motivación se encuentra en un 80.85% de nivel alto y la productividad en un 82.98% de nivel alto. En conclusión, se demostró que los factores que influyen más en la productividad son el ambiente laboral que se les

brinda, la oportunidad de hacer línea de carrera, el desarrollo profesional, la libertad de expresión, y los incentivos y recompensas.

Huamani y Gavilan (2021), tuvieron como objetivo establecer relación entre la motivación laboral y la productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. Ayacucho en el año 2020, Se utilizó un método científico de diseño correlacional no experimental y transversal, se encuestó a una población de 31 trabajadores se realizó la encuesta a través de un cuestionario de preguntas una vez obtenido la información se tuvo que procesar a través del programa SPSS y el Microsoft Excel, en la cual sirvió para analizar porcentajes y resultados de los indicadores. Según los resultados mostraron una correlación de Rho de Spearman de 0,371 con un nivel de significancia de 0,05, lo que sugiere que la motivación está directamente relacionada con la mejora de la productividad. En otras palabras, cuanto más motivados estén los trabajadores, se espera que su productividad aumente.

Salvatierra y Moreno (2021), plantearon en su objetivo analizar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C. en Lince en 2021. El estudio fue de tipo aplicado, cuantitativo, correlacional, transversal y de diseño no experimental, en la cual estuvo integrado por 47 trabajadores, se tuvo que considerar una muestra censal por la pequeña población, se empleó un cuestionario que estuvo validado por 3 expertos, se obtuvo como resultados mostraron que el Rho de Spearman fue de 0.374, lo que indica una correlación positiva media, la hipótesis nula fue rechazada, indicando que no hay relación entre ambas variables, la hipótesis alterna nos muestra una significancia de nivel $0.010 < 0,05$ lo que indica que existe una conexión entre ambas variables. Finalmente, se concluyó que controlar adecuadamente la motivación es crucial para mejorar la eficiencia, eficacia y competitividad de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en un aumento de la productividad. Permitirá el incremento de la productividad.

Peralta (2021), como objetivo del estudio fue analizar la posible relación entre la motivación y el desempeño laboral de profesionales de obstetricia durante la pandemia de COVID-19 en el Hospital Sergio E. Bernales en 2021. Se utilizó una metodología cuantitativa observacional y analítica con un diseño correlacional, y se trabajó con una muestra de 53 trabajadores de obstetricia. El instrumento utilizado fue un cuestionario validado con una aprobación del 100% por parte de los validadores. La primera variable se midió mediante la escala R- MAWS, que consta de 22 preguntas con una escala de calificación del 1 al 7. La segunda variable se midió mediante 24 preguntas politómicas con una escala del 1 al 5. Los resultados mostraron que el 37.7% de los participantes tenían un nivel medio-alto de motivación, mientras que el 39.6% tenían un desempeño medio. En conclusión, los resultados indicaron que no había una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia durante la pandemia de COVID-19 en el Hospital Sergio E. Bernales en 2021, con un valor de $p=0.099$.

Figuroa y Alvarado (2021), tuvieron como objetivo del estudio realizado en el Parque del Recuerdo de Tacna en el año 2019, fue investigar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores. Se utilizó un enfoque de investigación básica, descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, con una población de 162 colaboradores. Se aplicó un cuestionario que utilizaba una escala Likert como técnica de encuesta, y se analizó la fiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach. Para el análisis estadístico, se emplearon los programas Excel y SPSS V.23. Los resultados indicaron que la motivación tiene una influencia significativa en la productividad de los colaboradores del Parque del Recuerdo de Tacna. Se aceptó la hipótesis alterna, ya que el coeficiente correlacional fue de 0.901, según el Rho Spearman (sig. Bilateral) de 0.000 con un nivel de significancia alto. En resumen, se puede concluir que la motivación es un factor importante para aumentar la productividad de los colaboradores en el lugar de trabajo.

Martínez y Tello (2022), en su estudio tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laborales en los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la unidad minera Alpatana 2021, La investigación fue de tipo aplicado, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental y transversal, utilizando un enfoque hipotético-deductivo. La población de estudio consistió en 23 trabajadores de la compañía, y se utilizó una muestra censal porque se incluyó a todos los trabajadores. Los datos se recolectaron a través de una encuesta, utilizando un cuestionario de 53 preguntas y la escala Likert. Los resultados del análisis estadístico mostraron una correlación positiva de 0.433, con una significancia asintótica de $p=0.039$ ($p<0.05$), lo que implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe una relación significativa y directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores, según los resultados obtenidos.

Local se consideró a: Sarmiento (2022), en su estudio tuvo como objetivo fue proponer mejoras en la motivación laboral y el clima organizacional en la empresa Contratista M&S E.I.R.L Se utilizó una metodología transversal, descriptiva y no experimental, tuvo como población 15 trabajadores, la muestra fue la misma cantidad de trabajadores. La recolección de datos se hizo mediante encuestas con un cuestionario de 21 preguntas. Los resultados mostraron que el 60 % la empresa ofrece una pasantía a sus trabajadores, el 53.33% cuentan que algunas veces se ejecutan capacitaciones que ayuden a optimizar el trabajo, también el 46.67% manifestaron que sus expectativas económicas a veces son satisfechas por los salarios y el 60% siempre trabaja en equipo. Se concluyó que la gran parte de los trabajadores espontáneamente reciben motivación laboral de manera natural, a través de ascensos y el reconocimiento del desempeño en línea con los objetivos, por estas razones el jefe, para poder mejorar dentro de su entorno de trabajo debe de emplear estrategias en la cual le ayuden a cumplir Alcanzar las metas de la empresa a través de un buen clima organizacional.

Manrique (2022), en su investigación tuvo propósito del estudio determinar la relación entre la motivación y la capacidad de resiliencia de los profesionales de enfermería en el área COVID-19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz - 2022. La investigación se realizó utilizando un diseño descriptivo, correlacional y no experimental. La población estuvo compuesta por 61 colaboradores, a los cuales se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario que constaba de 23 preguntas para la primera variable y 25 para la segunda. La información recopilada se procesó con el programa SPSS V. 25.1 y los resultados indicaron que el 31,1% de los trabajadores profesionales de enfermería muestran motivación regular y alta en la capacidad de resiliencia, lo que llevó a la conclusión de que existe una relación entre ambas variables.

Cochachin y Rosales (2022) tuvieron como objetivo de la investigación, establecer la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022. El estudio se realizó utilizando un enfoque aplicado, cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. La población estuvo compuesta por 60 colaboradores profesionales y se aplicó un cuestionario después de obtener la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Luego, se procedió a realizar la encuesta a los colaboradores y los datos se analizaron utilizando el programa SPSS v.25. Los resultados indicaron que el valor del Chi cuadrado de 0.05 ($0.000 < 0.05$) fue menor, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Se demostró que la motivación y el rendimiento laboral están significativamente relacionados y se obtuvo una correlación de $r=0.808$ entre ambas variables.

Alvarado (2021) tuvo como propósito de la investigación identificar los factores motivacionales y su impacto en el rendimiento laboral del personal de Boticas Inkafarma, Huaraz - 2019. El estudio se realizó con un enfoque aplicado y un diseño correlacional no experimental. y también se utilizó el diseño transversal o transaccional, la población fueron 80 trabajadores de las 7 boticas de Inkafarma que estuvieron conformados por cajero, almaceneros, químicos

farmacéuticos, empaque, asistente administrativos y jaladores, la muestra que se utilizó fue censal porque la población fue al 100%, la información fue recolectado a través de la encuesta y se empleó el cuestionario en la cual las preguntas fueron cerradas y fue de escala de Likert el instrumento fue validado mediante el juicio de expertos en la cual fueron 5 profesionales, con la información que obtuvo mediante coeficiente de Kendall fue procesada. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el Chi cuadrado y como valor se obtuvo $p < 0,05$ donde muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que hay una influencia significativa entre los factores motivacionales y desempeño laboral de los trabajadores.

Granados (2021), El propósito del estudio fue establecer la relación entre el nivel de motivación y el rendimiento laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Víctor Ramos Guardia en Huaraz durante el año 2020. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo correlacional, aplicada, analítica, cuantitativa, transversal y con un diseño no experimental. fueron 50 trabajadores profesionales, la muestra fue censal se utilizó un cuestionario compuesto por 20 preguntas para cada una de las variables en estudio, la escala que se utilizó fue Likert, validado por 5 expertos, una vez que se obtuvo la información se procedió a analizar mediante el Excel 2016 y el programa SPSS V 24, como resultado, se mostró una alta motivación con un 36% y eficiente el desempeño laboral, el P-valor de 0.00 se observó una relación estadísticamente significativa entre las dos variables con un nivel de confianza del 95%. por otro lado se obtuvo 0.722 que fue positivo mediante el coeficiente de correlación Spearman, finalmente se pudo evidenciar entre las dos variables que se mantiene una significativa relación.

Cordova (2020), El objetivo del estudio realizado fue identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Ca&pe Cargo en la ciudad de Huaraz durante el año 2019. El diseño de la investigación fue de tipo aplicado, descriptivo, explicativo y no experimental,

con un enfoque transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 22 colaboradores, y se utilizó la técnica de encuesta mediante un cuestionario, de escala tipo Likert y para evaluar su fiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado que tanto los factores extrínsecos e intrínsecos mantienen una significativa relación en los colaboradores de la empresa mediante el valor de 4.98. los factores extrínsecos tuvieron una mayor influencia en el desempeño laboral. Se concluyó que influyeron significativamente los factores intrínsecos en el desempeño laboral obteniendo como valor el 2.22 por otro lado los factores extrínsecos mostraron que no existe una relación significativa en los colaboradores.

Sánchez y Sigueña (2019), el objetivo planteado consistió en analizar la relación existente entre el Bienestar Financiero Personal y la Productividad Laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo durante el periodo 2018, el estudio se caracterizó por tener un diseño no experimental, transversal, aplicativo, cuantitativo, descriptivo y explicativo. La población de interés estuvo conformada por 195 colaboradores, de los cuales se obtuvo una muestra de 130. Para la recolección de datos se utilizaron diversas técnicas, entre ellas el análisis documental, la encuesta y la entrevista. En cuanto a la comprobación de la hipótesis, se empleó el software SPSS V. 25 y se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para obtener una correlación moderada. a través del análisis documental se mostró que no se estuvo realizando una gestión adecuada en la universidad, para la obtención de un óptimo bienestar financiero de sus colaboradores, hubo retraso en los procesos administrativos, mala planificación por ello se dio como resultado que los colaboradores no alcanzan una buena productividad asimismo se concluye que los colaboradores mantienen una baja economía, a través del análisis que se realizó en las planillas de remuneración y la encuesta que se realizó.

Fundamentación científica

Motivación: Robbins y Jude (2009), Se define motivación al proceso por el cual el ser humano se esfuerza en perseguir sus objetivos. La motivación de manera general hace referencia a metas trazadas movido por algo interno o externo, sin embargo, nos centraremos específicamente en los objetivos de las organizaciones con el fin de fomentar un interés particular por el comportamiento en el ambiente laboral.

Para lograr un objetivo específico, la motivación se basa en diversos factores: El rumbo que toma el comportamiento humano está determinado por el propósito que se desea alcanzar, ya sea a nivel individual (deseado por la persona) o a nivel organizacional (establecido por la organización). La intensidad es el empeño que una persona da hacia un destino concreto.

La intensidad del esfuerzo no siempre coincide lo que en realidad se quiere llegar como objetivo.

La persistencia es el tiempo necesario que ocupa una persona esforzándose. Una persona llena de motivación tiende a permanecer en un estado de estar fijado en alcanzar plenamente el objetivo trazado.

Chiavenato (2009), La motivación comienza con una necesidad fisiológica o psicológica, el cual abre paso a un comportamiento impulsado hacia un objetivo. Para entender el proceso por el cual la motivación tiene éxito es que cuenta con las siguientes formulas como necesidades, impulsos e incentivos.

Desde un enfoque sistémico, la motivación está compuesta por tres elementos interdependientes pero que a la vez están conectados:

Necesidades: se activan cuando hay una falta de equilibrio en el cuerpo o en la mente, como ocurre cuando surgen las necesidades fundamentales del ser humano, como el hambre y la sed, por otro lado, cuando la persona no tiene con quien socializar. Las necesidades son varias, desde un punto de vista exploratorio nacen del interior de cada ser humano y tiene un vínculo con eventos culturales. Este conjunto de necesidades son indicadores de la carencia que tiene el individuo, como el hambre, búsqueda de seguridad, soledad, etc. El

organismo tiene una particularidad y es buscar siempre un equilibrio, lo cual desaparece cuando una necesidad no se satisface, se crea una tensión interna en la persona, lo cual impulsa a crear estrategias para reducirlo.

Impulsos: El impulso es un comportamiento basado en identificar objetivos que logren satisfacer sus necesidades encontrándose en un estado de equilibrio. Cuanto mayor sea la tensión, el esfuerzo será mucho más. Existen impulsos fisiológicos y psicológicos que se direccionan hacia una acción para alcanzar los objetivos. Los impulsos son el motor para el funcionamiento de la motivación.

Incentivos: Por último, tenemos al incentivo, caracterizado por disminuir los impulsos, ya que si nos enfocamos en eso restauramos el equilibrio fisiológico y psicológico. Es importante resaltar que el alimento, el agua y la amistad son ejemplos de incentivos externos. Por lo tanto, los incentivos están determinados por la situación en la que se presenta el individuo y no se originan dentro de él.

La teoría de Maslow sobre las necesidades: Chiavenato (2009), La teoría motivacional de Maslow se fundamenta en la pirámide de las necesidades, en la cual se establece una jerarquía o son clasificadas por su importancia o impacto en la conducta humana. Maslow menciona diversas necesidades, tales como:

Las necesidades de carácter físico o fisiológico: dentro de este punto se encuentra la alimentación, vivienda y amparo ante el dolor o sufrimiento. También son conocidas como necesidades biológicas de manera que es de gran importancia dentro de la satisfacción cíclica, garantizando la supervivencia humana.

Necesidades de seguridad: dentro de esta necesidad se resalta el estar libre de peligros ya sean reales o imaginarios los cuales muchas veces se encuentran en entorno externo. Por otro lado, esta necesidad está vinculado con la supervivencia del ser humano.

Las necesidades sociales: La amistad, la participación en grupos, la búsqueda de pertenencia, el amor y el afecto son elementos que se consideran importantes para establecer conexiones significativas tanto en la vida individual como en la sociedad. La intención es crear lazos que fomenten la reciprocidad emocional y fortalezcan los vínculos sociales.

Las necesidades de estima: Estas ideas se relacionan con la valoración personal y la autoestima de una persona, en la medida en que se enfoca en la confianza en sí mismo, el amor propio y la autovaloración.

Las necesidades de autorrealización: Se trata de las necesidades humanas más elevadas que impulsan al individuo a alcanzar su máximo potencial y desarrollar sus habilidades y capacidades. Estas necesidades se encuentran en la cima de la pirámide y representan el esfuerzo constante de cada persona por lograr su autorrealización y crecimiento personal a lo largo de su vida.

Teoría de las Necesidades de Mc Clelland: Chiavenato (2009), indica que su teoría fue impulsada por David McClelland caracterizado por las necesidades que involucran al comportamiento humano:

La necesidad de realización: es conceptualizada como una de las necesidades para obtener un éxito competitivo, búsqueda de la excelencia a través de la realización con normas establecidas. La naturaleza humana está en una constante búsqueda de éxito y realización personal, más allá de ganar algún tipo de recompensa. Los que han alcanzado algún logro es por esfuerzo de hacer mejor las cosas. Buscan estrategias que puedan dar solución a los problemas que se presenten. Sin embargo, no consideran la suerte como una ganancia.

La necesidad de poder: Es aquel impulso que lleva a una persona a controlar o influenciar en los demás, logrando así un impacto y que actúe de una forma que normalmente no lo haría. Es el deseo de presidir o llevar un cargo dentro de un

ambiente. Las personas que se ven influenciadas por este concepto de poder son aquellas que buscan estar en un ambiente de competitividad y lograr estar en un nivel alto.

La necesidad de afiliación: indica una inclinación por las relaciones interpersonales que de alguna manera generan amistades cercanas, partiendo desde un deseo de pertenencia en un grupo. Las personas con este indicador buscan amistades estrechas, consideran que es mejor el trabajo en equipo que usar métodos competitivos.

Teoría de las expectativas de Víctor Vroom: Según Robbins y Jude (2009), se menciona dicha teoría de las expectativas de Víctor Vroom, que plantea que los trabajadores mejorarán su rendimiento laboral, si sabe que al final obtendrá una calificación por su esfuerzo lo que conlleva premios con alguna remuneración muy alta y un puesto de excelencia. Por lo tanto, esta teoría se centra en tres relaciones clave:

Relación entre esfuerzo–desempeño: caracterizado porque el individuo percibe que al emplear un esfuerzo dedicado a un propósito lo llevará hacia un desempeño considerable.

Relación desempeño–recompensa: Nivel que direcciona al individuo a generar un adecuado desempeño aun nivel de excelencia para así poder obtener el resultado que se propuso.

Relación metas personales- recompensas: Se refiere a la compatibilidad entre las metas o necesidades personales de un individuo y las recompensas ofrecidas por una organización, y el grado en que estas recompensas resultan atractivas para el individuo y lo motivan. En resumen, se trata de la correspondencia entre las metas individuales y las recompensas ofrecidas por la organización, y su capacidad para motivar al individuo.

La teoría de las expectativas explica por qué hay trabajadores que no sienten motivación en sus empleos y sólo cumplen con lo mínimo necesario para mantenerlos. Esta situación se explica a través de las tres relaciones presentes en

la teoría, las cuales se pueden formular como preguntas que los empleados deben responder afirmativamente para maximizar su motivación.

Productividad: Sladogna (2017), La productividad se refiere a la eficiente utilización de diversos recursos como la mano de obra, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información para producir una variedad de bienes y servicios. Se mide por la capacidad de incrementar la producción a medida que aumenta cualquier factor de producción.

Gutiérrez (2010), La productividad se refiere a la capacidad de obtener resultados superiores utilizando los recursos disponibles en la producción. La evaluación de la productividad implica comparar los resultados obtenidos con los recursos utilizados. Estos resultados pueden medirse en términos de unidades producidas, número de ventas o ganancias, mientras que los recursos utilizados pueden cuantificarse en términos del número de trabajadores, el total de horas trabajadas, el aumento del tiempo de uso de las máquinas, entre otros. En resumen, medir la productividad implica una evaluación precisa de los recursos utilizados para producir resultados específicos.

Mora (2020), En la tesis se explica que la productividad empresarial hace referencia a la habilidad de una empresa para emplear de forma eficiente los gastos invertidos en relación con los ingresos generados durante el desarrollo de sus actividades. La productividad puede ser medida a través de la cantidad de producción de un producto o servicio por cada unidad de insumo de los diferentes factores utilizados en un determinado periodo de tiempo, permitiendo así la evaluación de la eficiencia de la producción en relación con cada factor utilizado, ya sea por unidad de trabajo o capital empleado.

De acuerdo con algunos autores, la productividad se puede entender como sinónimo de eficiencia, ya que si una organización logra aumentar su volumen de producción mientras mantiene constante la cantidad de insumos utilizados, o si mantiene el nivel de producción mientras reduce la cantidad de insumos

necesarios, se considera que es más productiva. Por lo tanto, se puede afirmar que la productividad y la eficiencia están estrechamente relacionadas, y trabajando juntas pueden impulsar el aumento del volumen de productividad en una organización.

Sumanth (1990) La productividad se refiere a la relación entre la cantidad producida y los insumos empleados en un proceso productivo específico. Es importante destacar que no se trata de una medida de la producción en sí misma, sino más bien de la medición de la eficacia en el uso de los recursos para alcanzar los objetivos deseados.

Ciclo de la productividad: La productividad se puede lograr a través de un proceso administrativo que consta de cuatro fases, las cuales buscan reducir los costos totales por unidad de producto y aumentar la productividad general de la empresa.

Medición: Es esencial medir aquello que se busca mejorar, y para ello se pueden utilizar indicadores. Dentro del mundo empresarial, la evaluación de la productividad se lleva a cabo mediante la utilización de indicadores, los cuales permiten identificar áreas de mejora y evaluar los resultados obtenidos tras los esfuerzos de mejora implementados. Además, los indicadores de productividad permiten establecer metas alcanzables y realistas para mejorar la eficiencia y efectividad de la compañía

Evaluación: La evaluación de la productividad implica comparar los logros obtenidos con los niveles planificados, los resultados previos de la empresa y los registros de empresas competidoras. Es fundamental realizar un seguimiento y evaluación constante de todas las iniciativas llevadas a cabo en la empresa o institución, detectar desviaciones durante el proceso de implementación y realizar los ajustes necesarios, así como verificar los resultados de la estrategia implementada en el tiempo adecuado.

Planeación: La planificación tiene como objetivo mejorar los diferentes indicadores a corto y largo plazo, con el fin de incrementar la productividad y rentabilidad de la empresa.

Mejoramiento: Son acciones que realiza toda la organización en función de las fases de planificación que operativamente quiere llevar a cabo. Identificar y describir las interrelaciones o factores duros (tecnológicos) y blandos (organizativos y motivacionales), los cuales influyen en la eficiencia y efectividad del desempeño de los empleados.

Factores que colaboran con el aumento de la productividad: Hay dos factores que mejoran la productividad. Los factores internos son más variados que otros factores, por lo que se dividen en dos grupos: duros y blandos.

Factores duros: Producto, La eficiencia de este factor se refiere a la medida en que el producto cumple con las demandas del cliente, y se puede aumentar mediante la mejora del diseño y las especificaciones.

Planta y Equipos: Para aumentar la eficiencia de este elemento, se deben considerar aspectos como la utilización, antigüedad, modernización, costos, inversiones, producción interna de equipo, mantenimiento y expansión de la capacidad, control de inventario, planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología: La adopción de tecnologías innovadoras es una fuente significativa para mejorar la eficiencia, a través de la automatización y el uso de tecnología de la información, lo que permite producir más bienes y servicios, mejorar su calidad e implementar nuevas estrategias de mercadeo.

Materiales y energía: Incluso un esfuerzo pequeño en reducir el consumo de materiales y energía en este sector puede tener efectos significativos. También se hace hincapié en la gestión de las materias primas y los materiales indirectos.

Factores blandos: Personas, Para aumentar la eficiencia de este elemento y, por ende, mejorar la productividad de los trabajadores, se pueden implementar medidas como fomentar la motivación adecuada, establecer valores que favorezcan la eficiencia, ofrecer programas justos de remuneración, ofrecer capacitación y educación adecuadas, y establecer programas de seguridad, colaboración y participación.

Organización y Sistemas: Aumentar la productividad volviéndose más flexibles, anticipándose y respondiendo a los cambios del mercado, reconociendo las nuevas habilidades e innovaciones del desempeño laboral y asegurando una comunicación efectiva en todas las áreas y niveles de la organización.

Estilos de Dirección: Es necesario llevar a cabo un análisis sistemático de los métodos actuales, eliminando cualquier trabajo superfluo y procesando el trabajo requerido de manera más eficiente a través de la investigación laboral y la capacitación profesional.

Estilo de Gestión: responsable del uso efectivo de todos los recursos bajo el control de la empresa. Esto se debe a que afecta el diseño organizacional, las políticas de personal, las descripciones de puestos, la planificación y gestión operativas las políticas de mantenimiento y adquisiciones, los costos y fuentes de financiamiento, sistemas de presupuesto y técnicas de control de costos, entre otros aspectos.

Factores que tienen impacto en la productividad.

Según la teoría más comúnmente aceptada, hay cuatro factores clave que determinan la productividad de una organización: el entorno, las características organizativas, las características del trabajo y las habilidades y actitudes personales:

Ambiente: La mayoría de las variables generadas por el ambiente están fuera de su control. Leyes y reglamentos promulgados por el estado, cambios en los valores y actitudes sociales que afectan a las personas, innovaciones tecnológicas, fluctuaciones en los precios de materias primas, energía y capital, entre otros.

Características del trabajo: La cultura organizacional tiene un impacto en el comportamiento de los empleados, su desempeño y la eficacia general de la organización. La forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí y se tratan a sí mismos puede influir en la productividad de la empresa. Para lograr una alta productividad, la organización debe tener una estructura sólida para ejecutar su estrategia, lo que implica la selección adecuada de personal, la asignación de presupuestos que respalden la estrategia, la implementación de sistemas de control interno y el diseño de incentivos y recompensas que se alineen con los objetivos y la estrategia.

Además, se requieren habilidades y destrezas específicas para llevar a cabo la estrategia de manera efectiva, proporcione liderazgo estratégico y entregue valor. Da forma y fortalece el espíritu innovador y fortalece normas y ética. acción.

Justificación de la investigación.

Justificación teórica: Desde una perspectiva teórica, se utilizaron los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como teorías relacionadas con las variables en cuestión, lo que permitió analizar de manera más detallada la relación de la motivación y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz, 2023. Es fundamental mantener la motivación de los trabajadores para impulsar el desarrollo económico, y los resultados obtenidos ayudarán a implementar mejoras en la empresa.

Justificación práctica: Según los objetivos planteados en la investigación, los resultados obtenidos permitirán encontrar soluciones prácticas a los problemas de motivación y productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz, 2023. los cuales afectan los intereses de la empresa. Además, estos resultados ofrecen la oportunidad de proponer recomendaciones para asegurar una gestión efectiva, como la implementación de estrategias u propuestas organizacionales que fomenten la motivación de los trabajadores.

Justificación social: En el ámbito social, se busca mejorar los indicadores de productividad de los trabajadores mediante el uso de estrategias de motivación. Se puede lograr esto al generar un ambiente en el que los trabajadores se sientan motivados y comprometidos con sus responsabilidades, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la productividad y en la capacidad de la empresa para alcanzar sus metas.

Justificación metodológica: En cuanto al nivel metodológico, se emplearon herramientas de recopilación de datos, específicamente cuestionarios aplicados mediante encuestas. Estas herramientas permiten obtener información relevante sobre el entorno y comportamiento de las variables de estudio y de la organización, lo que hizo posible describir cómo se relacionan la motivación y

productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz.

Justificación científica: Así mismo desde el punto de vista científico, el objetivo de este estudio de investigación es analizar la correlación entre la motivación y la productividad de los trabajadores, y su relevancia en el campo de la administración. Además, se compararon diferentes teorías relacionadas con este tema en particular, la motivación y la productividad de los trabajadores en la cual, imprescindiblemente conllevo a alcanzar los resultados.

Problema: Hoy en día las organizaciones tienen una tendencia hacia las generaciones de las condiciones productivas y beneficios para motivar a los colaboradores dentro de un ambiente de trabajo que contribuya a aumentar su productividad de los colaboradores. En ese sentido, las organizaciones están en la necesidad y el compromiso por llegar a ser más competitivas y a la vez más productivas dentro del mercado, por ello considera crear cambios y creación de políticas, actividades de la administración de los recursos humanos y estrategias para generar mejoras, orientados a potenciar la motivación de los colaboradores, con el fin de alcanzar los objetivos, la empresa lleva a cabo una planificación adecuada y ejecuta para alcanzar los resultados a través del desarrollo sostenible en la cual se vive en mundo empresarial altamente competitivo y complejo.

El resultado de una baja productividad de los colaboradores es la desmotivación en la empresa, problema en la cual es una de las principales preocupaciones para la organización de hoy en día, dentro de un entorno de competitividad y rentabilidad que garantiza la sostenibilidad de un negocio, por esta situación se plantea

¿Cómo se relaciona la motivación y productividad, de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz, 2023?

Conceptualización y operacionalización de variables.

Conceptuación de las variables

Motivación: Definición conceptual, Chiavenato (2006), la motivación es aquella que trasciende desde una necesidad interna, lo cual genera en el individuo trazar objetivos claros para satisfacer dicha necesidad. A lo largo del tiempo el ser humano ha sido considerado un ser lleno de necesidades extrínsecas e intrínsecas que se relacionan entre sí. La satisfacción de una necesidad da lugar a la aparición de otra de manera constante y sin fin. Las necesidades son el motor que impulsa el progreso de la humanidad.

Definición operacional: La motivación es el pilar principal y la fuerza impulsora de una empresa es por ello debe de ser considerado uno de los pilares para el buen desempeño administrativo y así evitar futuros problemas, siendo este el éxito de una organización, ya que causa un gran impacto en la productividad, la retención de empleados depende en gran medida de su satisfacción y compromiso con la organización.

Productividad: Definición conceptual, Gutiérrez (2010), respecto a la productividad es el proceso por el cual se obtienen resultados, seguidamente de un buen manejo de dicha producción genera logros increíbles lo que conlleva a incrementar considerando recursos. En general, la productividad es aquella estrategia formada por los esfuerzos, todo esto no podría ser sin la suma de los resultados alcanzados y los recursos utilizados. Dichos logros se miden en unidades producidas, ventas o beneficios obtenidos, por otro lado, tenemos a los recursos que han sido empleados cuantitativamente por cantidad de trabajadores, tiempo empleado, horas maquinarias, etc.

Definición operacional: En mención a la productividad la medida es conveniente hacerla con los factores de producciones combinados, particularmente se habla de productividad completa de los factores; cuando se toma como caso a la

productividad en el trabajo como un símbolo de producción empleado, esta forma de medición se conoce como productividad total de los factores.

Dimensiones de la variable Motivación

Factores higiénicos: Chiavenato (2007), hace hincapié a tales condiciones externas en las que está expuesto una persona a nivel laboral, dentro de ellas se ha considerado a las condiciones físicas, ambientales, el monto salarial, beneficios sociales, políticas empresariales, tipos de supervisión, el clima laboral a nivel de empleador a empleado, reglamentos internos, además de ello las fortalezas que están relacionadas con la motivación ambiental. y son consecuentes con dichas características que tradicionalmente manejan las organizaciones para incentivar al sector de trabajadores.

Factores motivación: Chiavenato (2007), Basados en las responsabilidades y actividades que forman parte de un puesto de trabajo en la ocasiona un impacto de satisfacción permanente y una creciente productividad en niveles superiores a los que normalmente son. Cuando se habla de la motivación se refiere a sentimientos de realización, crecimiento personal y un buen desempeño profesional, lo cual es causado por proyectos establecidos, actividades por ejecutar que causan un desafío y tiene un propósito.

Dimensiones de la variable Productividad

Eficiencia: Chiavenato (2007), define la eficiencia como define la eficiencia como la capacidad de hacer algo, con el mínimo de recursos necesarios. Se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados con el menor uso posible en ya sea tiempo, dinero, energía y otros. La eficiencia es una de las características fundamentales de la administración y está directamente ligada al incremento de la productividad y la rentabilidad de una organización. Una empresa eficiente puede producir más con menos recursos, lo que la hace más competitiva en el mercado. Por lo tanto, la gestión eficiente es un factor crítico en el manejo de cualquier organización y es necesario que los gerentes se

aseguren de que se estén utilizando los recursos de la organización de manera eficiente para alcanzar los objetivos establecidos de manera óptima.

Competencia: Ceque, Rodríguez & Núñez (2011), Podemos inferir a partir de esta definición que las competencias abarcan varios rasgos humanos, tanto objetivos como subjetivos, que son más amplios y complejos que los conocimientos y la experiencia. Por lo tanto, un individuo competente tendría un perfil que incluiría comportamientos observables requeridos por la organización, como habilidades y destrezas emocionales para mantener relaciones productivas, una personalidad extrovertida y la capacidad de adaptar sus necesidades sociales a las demandas de la organización.

Efectividad: Chiavenato (2007), Con este aspecto entendemos que la suma de los resultados logrados y los resultados propuestos favorece en gran medida el cumplimiento de logros de los propósitos planteados. Se debe considerar el progreso como un indicador clave para evaluar la eficacia. siendo así el resultado como el gran enfoque, sin importar a qué costo. La efectividad y la productividad están vinculados para que a través de ellas se generen grandes y mejores productos.

Hipótesis H1: La motivación se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

H0: La motivación no se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Objetivos

Objetivo general: Analizar la relación entre la motivación y productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Objetivos específicos

Establecer el nivel de la motivación de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Establecer el nivel de la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Analizar la relación que existe entre los factores higiénicos con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

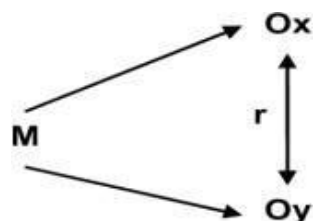
Tipo

Hernández, Fernandes y Batista (2014), señalan que la investigación correlacional tiene como objetivo identificar la relación o grado de asociación entre múltiples conceptos, variables o categorías en una muestra o población específica. En ocasiones, esta investigación se enfoca únicamente en la relación entre dos variables, pero con frecuencia se estudian dos, tres o más variables. Para comenzar a evaluar el grado de asociación entre las variables, en este tipo de investigación correlacional, el primer paso es medir cada una de ellas, para luego cuantificarlas, analizarlas y establecer sus interconexiones.

En consecuencia, estas investigaciones correlacionales se basan en hipótesis que son puestas a prueba. De esta manera, se emplea un enfoque de investigación correlacional para determinar el nivel de relación que se presenta entre las variables Motivación y Productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Diseño

Hernández, Fernández y Batista (2014), hacen mención que tal investigación no experimental se conceptualiza como una investigación sin la manipulación de las variables. Es decir que no hacemos cambios de forma intencional a las variables independientes para ver el efecto causante sobre otras variables. Por lo tanto, este tipo de investigación no experimental se enfoca en la observación de fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin la manipulación intencional de variables independientes para observar su efecto sobre otras variables. Además, es de tipo transversal porque, a través de la recolección de datos se dio en un solo momento y tiempo, en la cual se busca describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento específico.



M = Muestra

Ox = V1 Motivación

Oy = V2 Productividad

r = Relación entre ambas variables

Población y Muestra

Población

Hernández, Fernández y Batista (2014), a población se refiere a un conjunto de elementos que deben cumplir ciertas especificaciones definidas en términos de sus características, ubicación geográfica y período temporal.

La población estuvo conformada por 30 colaboradores Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023

Muestra

Debido a que la población es pequeña se tomó como muestra el total de la población que es 30 colaboradores que trabajan en la Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Técnicas e instrumentos de la investigación

Técnicas:

En este estudio se empleó la técnica de la encuesta, previamente validada, con el fin de obtener datos precisos y lograr la medición de las variables objeto de estudio, se consideró en la primera variable de la motivación 10 preguntas y en la segunda variable de la productividad de igual modo emplearon 10 preguntas.

Instrumento:

Para conseguir los datos requeridos se empleó el cuestionario en la cual estuvo conformado por un conjunto de preguntas seleccionadas, validados por expertos en la especialidad de Administración de empresas los cuales fueron los siguientes profesionales:

- Dr: Gonzales Chávez Carlos Manuel
- Mg: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa
- Mg: Ávila Alcalde Yesenia Margot

Una vez validado, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del cuestionario, utilizando el software SPSS V. 25. Los resultados obtenidos fueron de 0.887 para la primera variable y 0.722 para la segunda variable, estos dígitos nos proporcionan seguridad con la fiabilidad del instrumento de investigación

Procesamiento y análisis de la información.

Para procesar la información recopilada de las encuestas, se llevó a cabo la tabulación, que consistió en organizar los datos en tablas para resumir y contar las respuestas en cada categoría. Se utilizó el software SPSS 25 para facilitar este proceso. Además, se realizó el análisis de frecuencia para determinar la frecuencia de ocurrencia de diferentes respuestas o categorías en una variable, lo cual permitió identificar patrones y tendencias en los datos.

También se realizó el análisis de correlación para examinar la relación entre las variables. Este análisis permitió determinar si existe una asociación estadística entre las variables y evaluar la fuerza y dirección de esta asociación. Se consideró la escala de medición de las variables respectivas al realizar este análisis.

Adicionalmente, se llevó a cabo el análisis de la confiabilidad del cuestionario para cada variable utilizando el chi cuadrado. Este análisis se utilizó para evaluar la consistencia y fiabilidad de las respuestas en el cuestionario.

RESULTADO

Descripción de los resultados

Tabla: Establecer el nivel de la motivación de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nivel Bajo	8	26,7	26,7
Nivel Medio	16	53,3	80,0
Nivel Alto	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

Interpretación

De acuerdo con la tabla, se puede apreciar que el 53.3% de los trabajadores, Gerencia de recursos humanos obtuvieron un nivel medio, en tanto que el 26.7% un nivel bajo y el 20% restante obtuvo un nivel alto.

Tabla: Establecer el nivel de la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	4	13,3	13,3
Nivel Medio	19	63,3	77,7
Nivel Alto	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	

Interpretación:

De acuerdo con la tabla, se puede notar que el 63.3% de los trabajadores, Gerencia de recursos humanos alcanzaron un nivel medio, por tanto, el 23% un nivel alto y el 13.3% restante logró un nivel bajo.

Contratación de hipótesis

Tabla 01: Descripción de la relación de motivación y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
Indicadores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	179,542a	120	,000
Razón de verosimilitud	107,205	120	,792
Asociación lineal por lineal	17,773	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 143 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Según la tabla 01: Debido que el nivel de significancia es inferior a 0.05 (0.000 < 0.05); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; se puede afirmar que la motivación si se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Tabla 02: Determinación de la correlación existente entre la motivación y productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Según la tabla 2, muestra que la correlación entre la motivación y la productividad es alta, con un coeficiente de correlación de 0.736. Además, como el nivel de significancia es menor a 0.05 ($0,000 < 0,05$), se puede concluir que hay una correlación positiva significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Tabla 3: Analizar la relación que existente entre los factores motivacionales con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023

Pruebas de chi-cuadrado			
Indicadores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	161,111a	108	,001
Razón de verosimilitud	93,655	108	,836
Asociación lineal por lineal	19,466	1	,000
N° de casos válidos	30		

Según la tabla 3, indica que, al ser el nivel de significancia menor a 0.05 ($0.001 < 0.05$), por lo tanto, se confirma la hipótesis alterna y se niega la nula, se puede

afirmar que existe una correlación positiva significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores. Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Tabla 04: Determinación de la correlación entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

		Factores Motivacionales		Productividad
	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
Rho de Spear-	Factores Motivacionales	Sig. (bilateral) N	. 30	,000 30
man	Productividad	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 30	. 30

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

Según la tabla 4, Se puede observar una correlación positiva alta entre los factores motivacionales y la productividad, con un coeficiente de correlación de 0.790, según se desprende de la información presentada en la investigación. Además, al ser el valor de p menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede inferir que la relación entre estas variables es significativa al nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se puede concluir que los factores motivacionales tienen una relación positiva y significativa con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Tabla 05: Analizar la relación existente entre los factores higiénicos con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			Significación
Indicadores	Valor	df	asintótica
			(bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	210,375a	132	,000
Razón de verosimilitud	117,478	132	,813
Asociación lineal por lineal	14,750	1	,000
N° de casos válidos	30		

a. 156 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Según la tabla 05, Al ser el nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), Por lo tanto, se confirma la hipótesis alterna y se niega la nula, se puede afirmar que existe una relación positiva significativa entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

Tabla 06: Determinación de la correlación entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.

		Factores Higiene	Productivi- dad
		cos	
Rho de Spearman	Factores Hi- giénicos	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Productivi- dad	Coeficiente de co- relación	,661**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Según la tabla 6 De acuerdo con los datos presentados en la investigación, se puede observar una correlación positiva alta entre los factores higiénicos y la productividad, con un coeficiente de correlación de 0.661. Asimismo, se puede inferir que la relación es significativa al nivel de confianza del 95%, ya que el valor de p es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se puede concluir que los factores higiénicos tienen una relación positiva y significativa con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general según la tabla 1, Existe una relación entre las variables debido a que el nivel de significancia es inferior a 0.05. ($0.000 < 0.05$); en los resultados concuerdan con (Salvatierra, Moreno, 2021), (Soto, 2022) y (Huamani, Gavilan, 2021), Los resultados obtenidos concuerdan con la existencia de una relación entre la motivación y la productividad. Asimismo (Chiavenato, 2009) manifiesta que motivación comienza con una necesidad fisiológica o psicológica, el cual abre paso a un comportamiento impulsado hacia un objetivo. Y (Gutierrez, 2010) nos dice que productividad significa alcanzar mejores desempeños teniendo en cuenta los recursos empleados en el proceso productivo. La productividad se evaluar generalmente entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados.

Cabe recalcar que cuando los trabajadores están motivados, suele tener una actitud más positiva hacia su trabajo, lo que los lleva a ser más productivos. Por lo tanto, es importante que las empresas fomenten la motivación de sus trabajadores para aumentar su productividad.

De acuerdo al objetivo específico1, según la tabla 02, La existencia de una relación entre los factores motivacionales y la productividad se debe a que el valor de significancia es bajo. significancia es menor a 0.05 ($0.001 < 0.05$), Estos resultados concuerdan con (Figueroa, Alvarado, 2021) En la investigación sobre los factores motivacionales y la productividad, se puede observar que existe un alto nivel de correlación positiva en la mayoría de los colaboradores del Parque del Recuerdo. Estos colaboradores se sienten satisfechos con los factores motivacionales que la organización les brinda, lo que les permite crecer y ser reconocidos, así como mejorar sus habilidades personales. Además, se evidencia un nivel de significancia en esta relación entre ambas variables. (Alvarado, 2021) dentro de su investigación el 38.8% opinaron que los factores motivacionales del personal es regular y el 32.5% es buena, (Chiavenato, 2007) afirma que los factores motivacionales se fundamentan en el contenido del

trabajo, las funciones y responsabilidades asociadas al mismo, lo que resulta en una satisfacción duradera y una creciente productividad en niveles superiores a los que normalmente son. Los factores motivacionales pueden incluir la necesidad de autorrealización, la búsqueda de sentido, el reconocimiento, la recompensa económica, el ambiente laboral y la oportunidad de crecimiento y desarrollo. La comprensión y adecuada satisfacción de estos factores puede contribuir a la motivación de los trabajadores, generando así una mejora en su desempeño y productividad laboral.

De acuerdo con el objetivo específico 2, según la tabla 2, La relación entre los factores higiénicos y la productividad es significativa debido a que el valor de significancia es bajo significancia es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), Estos resultados concuerdan con (Figueroa, Alvarado, 2021)muestra un nivel de significancia (<0.05 ,) inferior resultado real de investigación nos dice que puede observar una correlación entre los factores higiénicos y la productividad de los colaboradores. (Alvarado, 2021) en su investigación muestra el 43,8% opinaron que la motivación higiénico del personal es y el 35% opinaron que la motivación higiénico del personal es buena y conclusión destacar que los factores higiénicos son necesarios pero no suficientes para aumentar la productividad laboral. Otros factores como el liderazgo, la comunicación efectiva, la satisfacción laboral y la motivación son importantes para lograr una mayor productividad en la empresa. (Chiavenato, 2007) Hace hincapié a tales condiciones externas en las que está expuesto una persona a nivel laboral, dentro de ellas se ha considerado a las condiciones físicas, ambientales, el monto salarial, beneficios sociales, políticas empresariales.

CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general se concluye, que se establece una relación significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores. Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz, 2023, Según el nivel de significancia que es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede afirmar que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo al objetivo específico 1 se concluye, el 53.3% de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz, 2023, opinan que la motivación se encuentra en un nivel medio, 26.7% opinan que se encuentran en un nivel bajo y el Un 20% de la muestra indica que se sitúa en un nivel elevado

De acuerdo al objetivo específico 2 se concluye, En relación con el nivel productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz, 2023, el 63.3% de los trabajadores, Gerencia de recursos humanos tuvieron un nivel medio, mientras que el 23% alto y el 13.3% un nivel bajo.

De acuerdo al objetivo específico 3 se concluye, Se puede afirmar que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz, 2023, de acuerdo con el nivel de significancia que es menor que 0.05 ($0.001 < 0.05$).

De acuerdo al objetivo específico 4 se concluye, que se ha encontrado una relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023, de acuerdo con un nivel de significancia nos muestra que es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$).

RECOMENDACIÓN

De acuerdo con la conclusión general, La motivación y la productividad están estrechamente relacionadas, por lo que es importante implementar estrategias que fomenten ambas, que se establezca objetivos claros, fomentar el desarrollo profesional, Proporcionándoles oportunidades de capacitación y desarrollo puede ayudar a los trabajadores a mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que puede aumentar la productividad a largo plazo.

De acuerdo a la conclusión específica 1, La motivación en una empresa es esencial para asegurar la productividad y el éxito a largo plazo, para motivar a los trabajadores es reconocer el buen trabajo, dentro de ello la retroalimentación positiva y el reconocimiento pueden motivar a los empleados a trabajar duro y seguir mejorando y a la vez ofreciéndoles oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, los trabajadores que tienen la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo

De acuerdo a la conclusión específica 2, Para mejorar la productividad laboral es importante fomentar una cultura de trabajo que valore la eficiencia, la innovación y el trabajo en equipo. También es necesario brindar a los trabajadores un ambiente de trabajo cómodo y seguro, y reconocer y recompensar el buen desempeño para mantener la motivación y el compromiso de los trabajadores.

De acuerdo a la conclusión específica 3, Es importante conocer a tus trabajadores y encontrar la mejor manera de motivarlos individualmente. Además, es importante ser consistente en la forma en que se tratan y se motivan a los trabajadores para asegurarse de que se sientan valorados y apoyados en su trabajo.

De acuerdo a la conclusión específica 4, La empresa debe tener políticas y procedimientos claros para mantener a los trabajadores informados y comprometidos en su trabajo. Esto puede incluir políticas sobre ausencias y licencias, procesos de evaluación del desempeño, y horarios de trabajo. La comunicación clara y efectiva también es esencial para asegurar que los trabajadores estén informados sobre los cambios y mejoras en la empresa.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi más sincera gratitud MSC. Lic. Adm. Pablo Arnulfo Santos Diaz, por su guía y apoyo inquebrantable a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus comentarios perspicaces y su sabiduría académica han sido invaluable para la realización exitosa de este trabajo

Asimismo, deseo extender mi gratitud a mi familia y amistades por su amor y apoyo continuo por sus palabras de estímulo y motivación han sido un gran impulso para superar los momentos difíciles.

También es importante destacar la generosidad y disposición de todos los participantes del estudio, cuyas experiencias han sido esenciales para llevar a cabo esta investigación.

Por último, quiero reconocer la importancia de las enseñanzas y formación recibidas por la Universidad San Pedro, los conocimientos adquiridos tanto en el aula como en proyectos de investigación previos han sido esenciales para el éxito de este trabajo.

Agradezco a todos por su ayuda y apoyo en este emocionante viaje académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alvarado. (2021). Factores Motivacionales y su Influencia en el Desempeño laboral del personal de boticas Inkafarma, Huaraz-2019. *Tesis para optar el grado de maestro en Gestión y Gerencia en los servicios de salud*. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz.
- Carbajal. (2022). Satisfacción Laboral y la Productividad en la empresa confecciones "D'MISHEL'S" de la ciudad de Ambato. (*obtencion del titulo de Ingenieria de Empresas*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato- Ecuador.
- Cepede de la cruz, Pujota. (2021). Efecto de la Motivación a trabajadores y su incidencia en la Productividad. (*para optar el Título de Ingenieria Comercial*). Universidad Tecnica del Norte, Ibarra-Ecuador.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El Capital humano de las organizaciones (8° Edición)*. México: e McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinamica del existo en las organizaciones* . México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Cochachin, Rosales. (2022). Motivación y Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022. (*Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración*). Universidad César Vallejo, Huaraz-Peru.
- Cordova. (2020). los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Ca&pe Cargo de la ciudad de Huaraz 2019. (*Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración*). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.
- Figueroa, Alvarado. (2021). Motivación y Productividad en los colaboradores del parque del recuento Tacna, 2019. (*Tesis para Optar el Título profesional de Licenciado en ciencias Admistrativas y Marketing Estrategico*. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua-Perú.

- García, Sierra. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. (*Maestría en desarrollo Humano Organizacional*). Universidad EAFIT, Medellín.
- Granados. (2021). Motivación y el Desempeño Laboral del personal asistencial del departamento de Gineco-obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020. (*Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud*). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.
- Gutiérrez , H. (2010). *Calidad Total y Productividad (3° edición)*. México: McGraw-Hill.
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad (3° edición)*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernandes, Batista . (2014). *Metodología de la investigación(6°ta Edición)*. Mexico: MCGRAW-HILL.
- Huamani, Gavilan. (2021). Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020. (*Para optar el título de licenciado en Administración*). Universidad Peruanas los Andes, Huancayo.
- Manrique. (2022). Motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área Covid-19 del hospital Victor Ramos Guardia Huaraz, 2022. (*Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería*). Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz-Perú.
- Martinez,Tello. (2022). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021. (*Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional*. Universidad Continental, Huancayo.
- Mora, V. (2020). La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial. (*tesis para optar al título de ingeniería en administración de recursos*). Universidad de Cervantes, Santiago-Chile.
- Palacios. (2021). La Motivación y su influencia en la Productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil. (*Maestría*

- en Administración de empresas). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador.
- Peralta. (2021). Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales, 2021. *(Para optar el Título Profesional de Licenciado en Obstetricia)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pérez, E. (22 de 05 de 2017). *Diario Gestion* . Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad>
- Piscoya. (2022). La Motivación Laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio, uno Ferreñafe 2021. *(Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración)*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú.
- Proaño. (2022). Motivación y desempeño en el área de producción de la "Corporación Impactex Ltda." en el ara post covid-19". *(Proyecto de investigacion para la obtencion de del título de Licenciado en Administración de Empresa)*. Universisdad Técnica de Ambat0, Ambato-Ecuador.
- Robbins,Jude, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Estado de México: Person Educación.
- salinas, Guisao, Puerta. (2020). Motivacion y productividad Laboral:caso de estudio realizado con los administradores de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín. *(Trabajo de Grado para optar el Título de Administración de Empresas)*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Medellín.
- Salvatierra,Moreno. (2021). La motivación y productividad del colaborador en ndustrial Gorak S.A.C., Lince 2021. *(Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Administración)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Sánchez, Sigueña. (2019). El bienestar financiero personal y la Productividad laboral de los trabajadores C.A.S. de la Universidad Nacional de Santiago Antúnez de Mayolo, periodo 2018. *(Tesis para optar el título profesional de contador público)*. niversidad Nacional de Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.

- Sarmiento. (2022). Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la pequeña empresa Contratista M& S E.I.R.L., distrito de Huaraz, 2022. *(Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Administración)*. Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Huaraz.
- Sladogna, M. (2017). *Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1_le0NAmGbnJRwqk2YFai233uCBItzdsh/view
- Soto. (2022). Productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022. *(Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Sumanth, D. J. (1990). *Ingeniería y Adminitración de la productividad*. México: by McGraw-Hill, Inc.
- Verdesoto. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del consejo de la Judicatura del canton Esmeraldas, periodo Junio a Diciembre. *(Tesis de grado previo a la obtención del título de Máster en Gestión del)*. Pontificia Univesidad la Católica del Ecuador, Esmeraldas-Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	la motivación es aquella que trasciende desde una necesidad interna, lo cual genera en el individuo trazar objetivos claros para satisfacer dicha necesidad. A lo largo del tiempo el ser humano ha sido considerado un ser lleno de necesidades extrínsecas e intrínsecas que se alteran o que suceden en conjunto. Chiavenato (2006).	La motivación es la base fundamental y la fortaleza de una organización, es por ello por lo que debe de ser considerado uno de los pilares para el buen desempeño administrativo.	Factores motivacionales	Logro	<u>1.</u>	Escala de Likert
				Habilidades	<u>2.</u>	
				desarrollo individual	<u>3.</u>	
				Aprendizaje	<u>4.</u>	
				Reconocimiento	<u>5.</u>	
			Factores higiénicos	Remuneración	<u>6.</u>	
				Promoción	<u>7.</u>	
				Condiciones laborales	<u>8.</u>	
				Supervisión	<u>9.</u>	
				Seguridad	<u>10.</u>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad	Respecto a la productividad es el proceso por el cual se obtienen resultados, seguidamente de un buen manejo de dicha producción genera logros increíbles lo que conlleva a incrementar considerando recursos. En general, la productividad es aquella estrategia formada por los esfuerzos, todo esto no podría ser sin la suma de los resultados logrados y los recursos empleados. Gutiérrez (2010).	En mención a la productividad la medida es conveniente hacerla con los factores de producciones combinados, particularmente se habla de productividad completa de los factores; cuando se toma como caso a la productividad en el trabajo como un símbolo de producción empleado en la unidad de insumo de mano de obra.	Eficiencia	Recursos	<u>11,</u>	Escala de Likert
				Trabajo en equipo	<u>12, 13</u>	
				Proactividad en el trabajo	<u>14</u>	
			competencia	Cumplimiento de las tareas	<u>15</u>	
				Confianza laboral	<u>16, 17</u>	
				Conocimiento	<u>18</u>	
			Efectividad	Puntualidad en la entrega de trabajo	<u>19, 20</u>	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona la motivación y productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz, ¿2023?	Motivación y Productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.	OBJETIVO GENERAL Analizar la relación entre la motivación y productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023. OBJETIVOS ESPECÍFICOS - Establecer el nivel de la motivación de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023. - Establecer el nivel de la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023. - Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023. - Analizar la relación que existe entre los factores higiénicos con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.	H1: La motivación se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023. H0: La motivación no se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023.	Tipo y diseño de investigación TIPO No experimental Cuantitativo DISEÑO Descriptivo, correlacional, transversal. Población y muestra 30 trabajadores Gerencia de Recursos Humanos Técnica e instrumento de investigación TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario

Anexo 3:

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

CUESTIONARIO

Se requiere su generosa participación para dicho instrumento, logrando determinar la relación de la motivación y productividad de los trabajadores, por consiguiente, pido que amablemente responda las siguientes preguntas. Gracias por su participación

A partir de ahora deberá responder una serie de preguntas referentes a la motivación y productividad de los trabajadores. Es necesario tener en cuenta las siguientes valoraciones de las escalas. Marque con un (X) la alternativa que cree conveniente.

Escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ITMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿El trabajo que realiza le permite desarrollar sus habilidades?					
2	¿Los logros que ha obtenido le son de motivación en su entorno laboral?					
3	¿La empresa le ofrece oportunidad de desarrollarse profesionalmente?					
4	¿Considera usted que obtiene los reconocimientos cuando ejecuta eficientemente sus labores dentro del área?					
5	¿La empresa a través de capacitaciones y pausas activas le motivan a mejorar sus capacidades laborales dentro del área?					
6	¿Usted considera que sus labores se encuentran bien remunerados?					
7	¿El área donde labora cuenta con suficiente espacio para lograr un buen desempeño dentro de su área?					
8	¿Usted considera que la empresa brinda programa de bonos en beneficio a los trabajadores?					
9	¿Piensa usted que es conveniente recibir permanentes supervisiones para su buen desempeño laboral?					

10	¿El área donde labora posee la seguridad necesaria en caso de accidentes leves y graves?					
11	¿Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?					
12	¿Sientes que las metas de tu equipo están bien establecidos y respaldadas por todos los trabajadores de tu área?					
13	¿Las opiniones son escuchadas en el área donde trabajas?					
14	¿Me considero una persona dinámica y proactiva en el desempeño de mi trabajo del área donde laboro?					
15	¿Puede completar sus tareas asignadas que le exige su área laboral?					
16	¿Confía en sí mismo para realizar sus labores?					
17	¿Contribuyes con nuevas ideas a los objetivos de tu área laboral?					
18	¿Tienes conocimiento para realizar las tareas asignadas en tu área laboral?					
19	¿Te consideras una persona que cumple puntualmente las tareas asignadas en tu área?					
20	¿La empresa lo recompensará si el trabajo se envía antes del tiempo indicado?					

Anexo 4:

Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PADRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha 13 marzo del 2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y productividad de los trabajadores**

Autor del instrumento: **Yenifer Cynthia Mejía López**

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

**MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES, GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS, EXPORTADORA FRUTÍCOLA DEL SUR SAC,
CARAZ 2023**

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

II. Aspectos a evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					90	100
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) 190				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.95				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

SE DEBE APLICAR EL INSTRUMENTO, DEMUESTRA COEHERENCIA Y PERTINENCIA

- 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

$$\boxed{190} \equiv \boxed{0.95}$$

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



Firma del Experto

Grado Académico: Doctor en Administración
DNI.10588687

Anexo 5:

Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PADRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: : Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 12.03.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y productividad de los trabajadores**

Autor del instrumento: **Yenifer Cynthia Mejía López**

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

Motivación y Productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023

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

II. Aspectos a evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con conducta observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatorio parcial					180	
Sumatorio total					0.9	

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

$$\boxed{180} \div \boxed{200} = \boxed{0.9}$$

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



Valdiviezo Pérez Karina T.

Magister

02874217

Anexo 6:

Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PADRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Yesenia Margot Ávila alcalde

Fecha: 29/03/23

Especialidad:

ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Motivación y productividad de los trabajadores**

Autor del instrumento: **Yenifer Cynthia Mejía López**

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

**Motivación y Productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos,
Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023**

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

II. Aspectos a evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Esta expresado con conducta observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatorio parcial					54	140
Sumatorio total		(siendo el puntaje máximo posible (200) =194				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) =0.97				

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

$$\boxed{194} = \boxed{0.97}$$

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



Firma del Experto

Mg. en administración de Negocios MBA

D.N.I. 32974960

Motivación y Productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023 Proyecto de Investigación para obtener el título profesional de Licenciado

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%	28%	7%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	8%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.usanpedro.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unasam.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.uladech.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Privada San Pedro	1%
	Trabajo del estudiante	



9	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	< 1 %
11	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
12	www.researchgate.net Fuente de Internet	< 1 %
13	repositorio.pucese.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
14	core.ac.uk Fuente de Internet	< 1 %
15	es.scribd.com Fuente de Internet	< 1 %
16	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	< 1 %
17	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
18	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
19	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
20	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %



21	repository.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1%
22	archive.org Fuente de Internet	<1%
23	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
24	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
25	theibfr.com Fuente de Internet	<1%
26	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
27	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
28	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
29	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
30	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
31	edoc.pub Fuente de Internet	<1%
32	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	



<1%

33

repositorio.utn.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

34

Submitted to LIGS University

Trabajo del estudiante

<1%

35

Rosas Chacón Arturo. "La motivación laboral en el desempeño de los funcionarios del servicio profesional electoral del Instituto Federal Electoral en el Distrito Federal", TESIUNAM, 2008

Publicación

<1%

36

repositorio.uarm.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

37

Submitted to Unviersidad de Granada

Trabajo del estudiante

<1%

38

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

39

www.cornerstoneondemand.com

Fuente de Internet

<1%

40

www.synergie.es

Fuente de Internet

<1%

41

repositorio.eiposgrado.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

alicia.concytec.gob.pe



42

Fuente de Internet

<1%

43

alfapublicaciones.com

Fuente de Internet

<1%

44

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

45

ri.unsam.edu.ar

Fuente de Internet

<1%

46

repositorio.ftpcl.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

47

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

48

www.jotefa.com.ar

Fuente de Internet

<1%

49

www.trendmicro.es

Fuente de Internet

<1%

50

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

51

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

52

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1%

53

docplayer.es

Fuente de Internet



<1%

54

moam.info

Fuente de Internet

<1%

55

repositorioslatinoamericanos.uchile.cl

Fuente de Internet

<1%

56

María Del Mar Alonso Almeida. "Valoración por los analistas financieros de la información de las empresas divulgada a través de internet", Estudios Gerenciales, 2010

Publicación

<1%

57

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1%

58

repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

59

www.scielo.org.mx

Fuente de Internet

<1%

60

Ximena Roncal Vattuone. "América Latina después del 2020", High Rate Consulting Publications, 2020

Publicación

<1%

61

doaj.org

Fuente de Internet

<1%

62

dspace.esPOCH.edu.ec

Fuente de Internet

<1%



63	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1%
64	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
65	repositoriodemo.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
66	www.repository.ufrpe.br Fuente de Internet	<1%
67	1library.co Fuente de Internet	<1%
68	Charmaine Glavas, Shane Mathews, Constanza Bianchi. "Reconocimiento de oportunidad internacional como un componente critico para apalancar capacidades de Internet en el desempeño de mercados internacionales", Journal of International Entrepreneurship, 2016 Publicación	<1%
69	prezi.com Fuente de Internet	<1%
70	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
71	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
72	repositorio.unan.edu.ni	



Fuente de Internet

<1%

73

repositorio.unemi.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

74

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

75

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

76

www.abebooks.com

Fuente de Internet

<1%

77

www.ilustrados.com

Fuente de Internet

<1%

78

www.satiria.com

Fuente de Internet

<1%

79

(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

Publicación

<1%

80

Flores Cruz Lorena, Rosas Ruiz Lizbeth. "Evaluación de la calidad en el servicio con relación a la satisfacción laboral en una institución del sector público", TESIUNAM, 2009

Publicación

<1%



81 Muñoz Ramírez Néstor. "La motivación y su aplicación en el ambiente organizacional", TESIUNAM, 2008

Publicación

<1%

82 Pérez Mora Carolina Monserrat. "La motivación laboral en los empleados del departamento de selección de personal de una dependencia del gobierno", TESIUNAM, 2010

Publicación

<1%

83 pactoglobal.cl

Fuente de Internet

<1%

84 renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1%

85 repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

86 repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

87 roderic.uv.es

Fuente de Internet

<1%

88 tr-ex.me

Fuente de Internet

<1%

89 worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1%

90 www.bies.planeacion.unam.mx

Fuente de Internet



<1%

91

www.cucea.udg.mx

Fuente de Internet

<1%

92

www.elconfidencial.com

Fuente de Internet

<1%

93

www.fi.uba.ar

Fuente de Internet

<1%

94

www.repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MEJIA LOPEZ YENIFER CYNTHIA		76474031	yenifercynthiam@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Motivación y Productividad de los trabajadores, Gerencia de Recursos Humanos, Exportadora Frutícola del Sur SAC, Caraz 2023			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)	☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) 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 COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	09	08	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

APÉNDICE

PÉNDICE 1

Estadística de confiabilidad

Motivación

APÉNDICE 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	10

Base de datos Variable: Motivación

ID	ITE M 1	ITE M 2	ITE M 3	ITE M 4	ITE M 5	ITE M 6	ITE M 7	ITE M 8	ITE M 9	ITE M 10
1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
2	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3
3	4	5	5	2	3	5	2	5	4	4
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
5	5	4	3	2	2	1	3	4	3	2
6	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3
7	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
8	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3
9	3	4	4	3	5	3	4	4	2	3
10	5	4	3	3	2	2	2	4	2	1
11	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5
12	3	2	1	1	3	2	1	2	1	2
13	5	5	5	3	3	3	4	2	4	5
14	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4
15	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5
16	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4
17	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
18	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3
19	4	5	5	2	3	5	2	5	4	4
20	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
21	5	4	3	2	2	1	3	4	3	2
22	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3
23	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
24	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3
25	3	4	4	3	5	3	4	4	2	3
26	5	4	3	3	2	2	2	4	2	1
27	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5
28	3	2	1	1	3	2	1	2	1	2
29	5	5	5	3	3	3	4	2	4	5
30	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4

APENDICE 3

Estadística de confiabilidad

Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	10

APENDICE 4

Base de datos Variable: Productividad

ID	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
1	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3
2	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3
3	2	5	4	4	5	4	2	4	5	1
4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3
5	2	3	3	4	5	4	3	4	4	1
6	2	3	4	3	4	5	4	4	4	1
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3
9	3	3	4	4	5	4	5	5	5	2
10	2	3	3	5	4	4	4	4	5	1
11	2	4	3	5	4	5	4	3	4	3
12	1	3	2	5	4	2	3	3	5	1
13	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
14	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4
15	3	3	3	5	5	4	3	5	4	1
16	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
17	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3
18	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3
19	2	5	4	4	5	4	2	4	5	1
20	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3
21	2	3	3	4	5	4	3	4	4	1
22	2	3	4	3	4	5	4	4	4	1
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3
25	3	3	4	4	5	4	5	5	5	2
26	2	3	3	5	4	4	4	4	5	1
27	2	4	3	3	4	5	4	3	4	3
28	1	3	2	3	4	2	3	3	5	1
29	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
30	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4