



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de
ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Rodriguez Burga, Ricardo Andre (orcid.org/0000-0003-4662-433X)

Yepez Sanchez, Marlon Styven (orcid.org/0000-0002-1553-8781)

ASESOR:

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto (orcid.org/0000-0002-8323-3971)

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y a nuestras familias, por brindarnos su apoyo incondicional durante toda la realización de nuestras carreras y más aún en la realización de nuestra tesis de grado.

AGRADECIMIENTO

Deseamos expresar nuestro profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa en la realización de esta tesis. Agradecemos a nuestros asesores, por su orientación experta y valiosos consejos a lo largo del proceso. También agradecemos a nuestros amigos y familiares por su apoyo incondicional y palabras de aliento. Por último, agradecemos a todas las personas que participaron del estudio, por su tiempo y contribución. Sin su colaboración, este trabajo, no habría sido posible. Gracias por su confianza.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.", cuyos autores son YEPEZ SANCHEZ MARLON STYVEN, RODRIGUEZ BURGA RICARDO ANDRE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 09 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO DNI: 17812586 ORCID: 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 11-07- 2023 01:21:23
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 09- 07-2023 15:23:49

Código documento Trilce: TRI - 0581658



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RODRIGUEZ BURGA RICARDO ANDRE, YEPEZ SANCHEZ MARLON STYVEN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YEPEZ SANCHEZ MARLON STYVEN DNI: 72806045 ORCID: 0000-0002-1553-8781	Firmado electrónicamente por: MYEPEZS el 04-08- 2023 22:21:30
RODRIGUEZ BURGA RICARDO ANDRE DNI: 48235059 ORCID: 0000-0003-4662-433X	Firmado electrónicamente por: RRODRIGUEZBU21 el 04-08-2023 22:20:32

Código documento Trilce: INV - 1257310

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis 12	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Listado de expertos.....</i>	14
Tabla 2. <i>Coeficientes de Alfa de Cronbach en los instrumentos.....</i>	15
Tabla 3. <i>Nivel de motivación laboral de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.....</i>	17
Tabla 4. <i>Nivel de la dimensión motivación por afiliación de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</i>	18
Tabla 5. <i>Nivel de la dimensión motivación para el logro de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</i>	19
Tabla 6. <i>Nivel de la dimensión motivación por competencia de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</i>	20
Tabla 7. <i>Nivel de productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.....</i>	21
Tabla 8. <i>Nivel de la dimensión factores individuales de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</i>	22
Tabla 9. <i>Nivel de la dimensión factores organizacionales de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</i>	23
Tabla 10. <i>Correlación entre la dimensión motivación para el logro y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</i>	24
Tabla 11. <i>Correlación entre motivación por afiliación y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.....</i>	25
Tabla 12. <i>Correlación entre motivación por competencia y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.....</i>	26
Tabla 13. <i>Correlación entre motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</i>	27

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicada, de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población, estuvo conformada por 89 colaboradores y la muestra por 73. Se identificó que el nivel de motivación laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa en estudio es alto con un valor del 67%; mientras que el de productividad de los colaboradores de la empresa en estudio es medio, con un valor del 57%. Asimismo, se determinó una correlación positiva entre motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA, ya que se estableció a través del análisis correccional Rho de Spearman que la significancia o p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) y un coeficiente de correlación de 0.756, por lo que se pudo determinar que la variable independiente influye en la dependiente. Se concluyó que hay una relación entre las variables de estudio, por lo cual, se puede modificar el nivel de productividad gestionando la motivación laboral.

Palabras clave: *Motivación, productividad, organización, colaborador.*

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between work motivation and productivity of employees in the sales area of the PMA distributor in Trujillo, 2023. It was developed under the quantitative approach, being of an applied type, of a descriptive correlational scope, of a non-specific design. experimental and cross-sectional. The population was made up of 89 collaborators and the sample by 73. It was identified that the level of work motivation of the collaborators of the sales area of the company under study is high with a value of 67%; while the productivity of the collaborators of the company under study is medium, with a value of 57%. Likewise, a positive correlation was determined between work motivation and productivity of employees in the sales area of the distributor PMA, since it was established through Spearman's Rho correctional analysis that the significance or p value is less than 0.05 ($p < 0.05$). and a correlation coefficient of 0.756, so it was possible to determine that the independent variable influences the dependent one. It was concluded that there is a relationship between the study variables, therefore, the level of productivity can be modified by managing work motivation.

Keywords: *Motivation, productivity, organization, collaborator.*

I. INTRODUCCIÓN

Según el experto y asesor empresarial latinoamericano Andrés Oppenheimer (2018) la relevancia de entender la motivación laboral en contextos latinoamericanos radica en el hecho que esas sociedades son jerárquicas, corruptas y con altibajos económicos, creando escepticismo sobre el trabajo y sus bondades en el desarrollo personal y colectivo. Como indica el experto, es difícil para los trabajadores motivar a realizar un trabajo adecuado en un momento donde muchos políticos se enriquecen con facilidad. En ese sentido, Beramatos y Varas (2018) precisaron que el contexto actual está caracterizado por el dinamismo y la generación incesante de información, que produce mecanismos de competitividad como estilo de vida y su influencia negativa a la satisfacción laboral dentro de las organizaciones. Asimismo, las empresas han normalizado un ciclo de mejora continua que constantemente evalúa y genera una mayor calidad en los productos. Por su parte, Lozano (2020) señala que las organizaciones se han dado cuenta poco a poco, que para cumplir con las metas trazadas es necesario trabajar la motivación como un factor interno importante.

Ahora bien, la relevancia de la productividad como indicador de crecimiento y estrategia política económica sobre el sector privado pasa, en palabras de Carrasco et al. (2021), por el fortalecimiento del capital humano, lo cual ha demostrado ser fundamental al momento de asegurar el crecimiento de las empresas privadas. La productividad en el Perú ha tenido un desarrollo interesante a raíz de la pandemia y los escenarios económicos que enfrenta el país a cara del futuro (Wong et al., 2021). Como indica Loayza (2016) la productividad del sector privado en el Perú está ligado al crecimiento del país. Para ello, las empresas privadas no solo necesitan un marco normativo y una infraestructura económica sólida para lograr sostener en el tiempo la productividad, sino también que desde el estado se promueva la formalización. De tal forma, productividad, crecimiento y formalización son el eje de crecimiento sostenido.

Este estudio se enfocó precisamente en la eficiencia y rendimiento de los empleados de una empresa establecida, donde involucró tanto áreas de ventas como de contabilidad (Conexionesan, 2020). En la región de la Libertad, la distribución y venta de bebidas gaseosas en canales mayoristas como en minoristas requiere la motivación constante de los trabajadores para poder llegar a la meta, ya que es una productividad que se constituye desde las actividades diarias que exige al colaborador esfuerzo físico por cerca de 10 horas, inteligencia emocional para concretar una venta, y capacitación constante en el diseño y promoción de los productos. En la empresa Distribuidora PMA EIRL (Distribuidor autorizado) los procesos productivos involucran diferentes áreas, siendo distribución y ventas las que tratan directamente con los indicadores de eficiencia y eficacia.

La empresa PMA se dedica al rubro de la distribución autorizada de productos Coca-Cola en la región La Libertad y Chimbote. Inició sus operaciones en el año 2001 y ha logrado posicionarse como una de las distribuidoras más efectivas del producto Coca-Cola. Resulta que, existe una problemática que desde hace muchos años experimenta la empresa desde la fuerza de ventas respecto a la productividad. Esto último se da por la deficiente y escasa motivación que presentan los colaboradores en cuanto a factores extrínsecos como lo son el sueldo, la capacitación, las condiciones laborales, por otro lado, también la deficiencia de factores intrínsecos como la comunicación y la gratitud, debido a que manifiestan sentirse no valorados por la organización. Algunas de las posibles causas observadas en el campo operatorio, fueron que los empleados están desvinculados de las tareas asignadas, están desmotivados, no cuentan con un seguimiento adecuado y constante, carecen de un buen entorno laboral, no son leales con la empresa y les resulta difícil alcanzar las metas de proyección designadas.

La formulación del problema de investigación se estableció con la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación de la motivación laboral con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023?; de forma específica se planteó las siguientes preguntas: ¿Cuál es el nivel de la motivación

laboral de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023?; ¿Cuál es el nivel de la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023?; ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023?

Este trabajo de investigación se justificó en base a los criterios de conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas y de desarrollo y utilidad en términos metodológicos (Hernández y Mendoza, 2018). Conveniencia para que la empresa pueda tener a la mano un diagnóstico que le permita mejorar la productividad a través de la gestión empresarial de variables subjetivas como la motivación. Asimismo, relevancia social porque busca que los trabajadores de la empresa tengan un diagnóstico real que les permita beneficiarse, ya que se espera que la empresa genere estrategias para mejorar las condiciones laborales. Implicancias prácticas y de desarrollo porque permite asistir a la comunidad académica con data científica sobre la relación causal entre las variables. Finalmente, la utilidad metodológica porque aplica métodos e instrumentos para el tratamiento de la investigación científica.

Conforme a lo establecido, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación de la motivación laboral con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023. Como objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023; identificar el nivel de productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023; identificar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Ho: No existe relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023; Hi: Sí existe relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo, se muestra diversos estudios de investigaciones relacionadas a las variables estudiadas.

Este estudio forma parte de las investigaciones que se centran en cómo la motivación puede impactar en la productividad de las empresas privadas. Por ejemplo, para Bohórquez et al. (2020) las empresas van adoptando diversas estrategias para adaptarse a las demandas del mercado. Son pocas las que logran crear ambientes y sistemas basadas en el talento humano que logren motivar a los colaboradores; a pesar que los gerentes manejan conocimientos respecto al peligro de mantener una insatisfacción laboral para la productividad. En este contexto, los investigadores examinaron la motivación y el rendimiento en el trabajo de los trabajadores de una entidad gubernamental por medio de un estudio descriptivo no experimental, basado en el enfoque cuantitativo y estadístico probabilístico. Los autores hallaron resultados en los que, un grupo minoritario (25%) de los trabajadores no se siente ni satisfechos ni insatisfechos sobre cubrir necesidades fisiológicas. Asimismo, un grupo mediano (35%) de trabajadores considera la necesidad de poder, sí satisfecha. Por otro lado, un grupo mediano (35%) de trabajadores considera que necesitan el reconocimiento económico. Asimismo, el 100% de los trabajadores indican que sus cualidades logran determinar la productividad; y el 100% de trabajadores consideran ser eficientes y eficaces. Así, Bohórquez et al. (2020) concluyeron que existe relación entre sus variables de estudio.

En Mera y Zambrano (2021) también se centraron en examinar la motivación y el rendimiento laboral en una entidad gubernamental. Para este propósito, llevaron a cabo una investigación descriptiva basada en análisis estadísticos. Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre la motivación y el rendimiento laboral en el contexto de la entidad gubernamental estudiada. Además, los autores afirmaron que la motivación en el trabajo tiene un impacto directo en el compromiso laboral, lo cual influye en la forma en que se realiza el trabajo. Por lo tanto, enfatizan que este aspecto debe ser abordado y trabajado adecuadamente.

Lizana y Samamé (2021) quienes determinaron la relación entre motivación laboral en los colaboradores de una empresa financiera. Para ello utilizaron una metodología descriptiva-correlacional, aplicando una encuesta a 30 colaboradores. Entre las principales conclusiones se señala que los trabajadores demuestran una motivación regular, lo que implica que están preparados para afrontar y decidir acciones correctas para enfrentar la competitividad que implica el trabajo a realizar. Asimismo, Cueva (2018) realizó una investigación en una empresa minorista para analizar la motivación de los empleados. Se empleó un método no experimental de naturaleza descriptiva y correlacional. Se aplicó una encuesta a 40 empleados, concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados. Por su parte, Verdesoto (2021) también se propuso analizar la motivación y el desempeño. La metodología utilizada fue descriptiva correlacional, aplicada a 36 unidades de estudio. Los resultados permiten establecer que el personal busca poner de manifiesto lo mejor de sí para contribuir con las metas institucionales; pero, en los factores extrínsecos se determinó la falta de reconocimientos públicos, así como que las posibilidades de ascenso son mínimas, entre otros aspectos que desmotivan su labor. El autor consideró que los niveles de desempeño laboral podrían considerarse aceptables. Ahora bien, respecto a la productividad los trabajadores estaban comprometidos con sus tareas y apoyaban las decisiones institucionales. Asimismo, los trabajadores consideran que, sobre la competencia y las relaciones con otros compañeros y jefes, se reconoció que los procesos de capacitación y la poca comunicación no contribuye a mejorar la productividad.

A nivel nacional, en la investigación de Arribasplata y Arribasplata (2020) buscaron encontrar la influencia de la motivación laboral desde la gestión empresarial. La empresa sería productora y distribuidora en la ciudad de Cajamarca. Para poder realizar dicho propósito diseñaron una investigación correlacional aplicando una encuesta a 30 colaboradores y aplicando el método de coeficiente de correlación Spearman. En este estudio se pudo comprobar que los gerentes se enfrentan al desafío de mantener una motivación constante dentro de sus colaboradores, dado que al estar más satisfechos podrán mejorar la ejecución de actividades, fundamental para

el crecimiento de las empresas.

Pérez y Sulluchuco (2019) analizaron las variables de calidad y productividad en una empresa agroindustrial. Su investigación fue aplicada y ex post longitudinal. Su muestra estuvo compuesta por 215 trabajadores. El instrumento que utilizaron fue una encuesta con preguntas cerradas. Esta investigación logró determinar que la productividad y calidad son dos variables interdependientes y tiene un impacto en la competitividad de la empresa.

Por su parte, Coronel (2019) realizó un estudio para analizar la relación entre los procesos administrativos y la productividad de los empleados en una empresa financiera. Con el propósito de alcanzar este objetivo, llevó a cabo una tesis no experimental de diseño descriptivo correlacional. Se administró una encuesta a la totalidad de la población, compuesta por 18 colaboradores. Mediante el uso de la prueba de hipótesis Rho de Pearson, se concluyó que existe una correlación muy significativa entre los procesos administrativos y los niveles de productividad.

Serna (2021) determinó la relación existente entre motivación y productividad en empleados que trabajan en una compañía del sector alimentario. Para ello, diseñó un estudio no experimental y correlacional. Ejecutó una encuesta a 20 trabajadores de la empresa. Finalmente, concluyó que efectivamente existe una correspondencia entre la motivación y la productividad entre los colaboradores.

Otra investigación sobre empresas de abarrotes es la de Ríos (2020) buscó describir la motivación en el ámbito laboral con el volumen de ventas en una MYPES que distribuye diversos productos en Tumbes. En los resultados se determinó que los trabajadores y supervisores tienen un buen rendimiento en el volumen de ventas y están motivados con las prestaciones y condiciones de la empresa. Lo que significa que a mejor motivación laboral se incrementan las ventas.

Una investigación sobre el rubro de bebidas es el de Eustaquio (2021) que analizó la problemática de una distribuidora de bebidas no alcohólicas para proponer mejorar los procesos de productividad. Para ello diseñó una investigación analítica y

proyectiva. Como indica la tesis, una de las problemáticas que afecta a la empresa es el tiempo de trabajo de los colaboradores. Para lograr subvertir dicha realidad, el investigador propone que se adecuen correctamente los espacios productivos y acercarse a los trabajadores para evitar la sensación de auditoría, lo que generaría un estrés constante y una falta de motivación laboral.

Desde el nivel regional, Atoche y Patiño (2022) buscaron la relación entre motivación y productividad de una entidad financiera. A nivel metodológico, los autores diseñaron una investigación aplicada de enfoque cuantitativo. Los autores encontraron que el 6.80% de trabajadores evalúan la motivación como baja, 34.10% como media, mientras que un 59% como alta. De la productividad el 6.80% considera que existe un nivel bajo, el 34% media y el 59% alta. Entonces, los autores determinaron una correlación Spearman muy fuerte dando un valor de 0,910, con lo cual se señala que la motivación influye directamente en la productividad.

Por último, Ramírez (2020) investigó la relación de ambas variables en una empresa manufacturera. Aplicaron un método no experimental y correlacional. Según la autora el 35% de los colaboradores afirman que están de acuerdo en factores higiénicos. Asimismo, 53% de los trabajadores están muy de acuerdo con los factores motivacionales y un 61% considera que la productividad es importante. Sin embargo, la correlación no llegó a establecerse, ya que los colaboradores consideraron otros factores que influyen en su labor.

Ahora bien, según el teórico Frederick Herzberg se plantea cuestionar el interés de los colaboradores en sus puestos (Citado en Robbins y Judge, 2017). Bajo esta pregunta las reacciones variaron fundamentalmente, lo que llevó a generar dos elementos de dicha heterogeneidad: los factores naturales y psicológicos. Para el psicólogo las variables que generan satisfacción laboral son únicas en relación con las que provocan decepción laboral.

En ese sentido, los directores que necesitan acabar con los elementos que producen la decepción laboral podrían lograr una verdadera serenidad, pero no una

verdadera inspiración; apaciguarán a los trabajadores, pero no los despertarán. Para Robbins y Coulter (2005) en la medida que los trabajadores obtienen mejores salarios y los beneficios corporativos se incrementan, la expansión de la eficiencia les proporciona a las empresas una estructura de gastos más ajustada y la capacidad de ofrecer costes más serios.

Como indica Cueva (2018) las personas en una empresa se esfuerzan para llegar a los objetivos desde una actitud racional. Las metas de corto o largo plazo de las empresas dependerán de dicho esfuerzo, por lo tanto, hay una necesidad de involucrar al trabajador de forma constante en el trabajo realizado. Es decir, está relacionado el valor del trabajo con la subjetividad de los colaboradores, ya que, sin motivación, la actividad puede verse afectada a pesar que se espere del trabajador un rol que es parte de un sistema de funcionamiento más amplio.

Estos estudios sugieren que los factores para construir satisfacción y motivación en los colaboradores son diferentes a aquellos que generan insatisfacción. En esa perspectiva, según la teoría de Herzberg, para alcanzar la máxima satisfacción en la vida de un empleado es esencial lograr la satisfacción laboral, así como otros aspectos. En consecuencia, resulta fundamental reconocer los factores que ocasionan descontento en el ambiente de trabajo. Como no se puede inferir que satisfacción e insatisfacción son dos dimensiones relacionales, por lo cual se sugiere que se entienda cómo se desarrolla la motivación y cómo la desmotivación (López, 2005).

Por otro lado, Herzberg planteó que las necesidades humanas deben ser satisfechas dentro de dos categorías psicológicas: (1) naturaleza primaria (fisiológicas); y (2) naturaleza social (involucramiento y reconocimiento). Es relevante tener en cuenta estos dos tipos de necesidades al analizar la investigación sobre la motivación en el trabajo, ya que cada individuo tendrá una inclinación hacia una u otra de estas características. (Madero, 2019). Según este esquema filosófico, Herzberg determinó tres factores relevantes para entender la motivación laboral. Entre éstos se incluyen aspectos tales como: la sensación de la realización personal que depende del trabajo; el reconocimiento del desempeño; y las oportunidades de avance profesional.

En ese sentido, Herzberg sostuvo que al estar presente estas dimensiones en una gestión empresarial sobre la motivación, la productividad podrá mejorar de forma exponencial (Martín, 2011).

Para comprender el impacto de la motivación en el trabajo, es fundamental considerar la variable de productividad, porque como sugiere Chiavenato (2019) una organización es sostenible al cumplir los objetivos propuestos. Si una organización trabaja en sus técnicas y ciclos, en general aumentará su eficacia. Suponiendo que supere sus objetivos y metas eleva su suficiencia. Según Fontalvo et al (2017), la productividad puede entenderse como la relación entre el volumen de la manufactura y los capitales utilizados para lograrlo; es decir, una relación directa entre el input y output de una empresa. Es la transformación de los activos presentes en una empresa hacia los bienes y servicios que fundamentan el ingreso. Cuando hablamos de productividad según este autor debemos tener en cuenta cómo se desarrolla la transformación de recursos de una empresa en ingreso y el grado que tienen la productividad de los trabajadores en dicho ingreso. Por lo tanto, según los autores citados entendemos que la productividad se relaciona con el trabajo y los recursos de una empresa. Tanto la eficacia como la eficiencia son elementos clave para evaluar el desempeño y la productividad en un proceso productivo.

Partiendo de la propuesta de Kazukiyo Kurosaw (citado en Serna, 2021), podemos definir dos dimensiones de la productividad a escala microsocial (Quija et al., 2021). Los factores individuales, que se relacionan al capital humano bajo nociones de eficiencia y eficacia como indica; y factores organizacionales, que tienen que ver con los recursos dispuestos por la empresa y la organización del trabajo, lo que involucra categorías sobre el trabajo humano (Fontalvo et al., 2017).

Según Robin y Judge (2019) la motivación se caracteriza por ser los ciclos que influyen en la potencia, el curso y la determinación de la energía utilizada para que un individuo pueda lograr un fin. En ese sentido, la motivación laboral es el efecto de la relación entre el individuo y el estímulo generado por la empresa. Por ello es importante entender la variable de motivación laboral, que se puede definir como ciclos de

esfuerzo aplicado por los trabajadores para lograr resultados (Cueva, 2018).

Por su parte, Coromoto y Villón (2017) señalan que la motivación laboral es el factor más importante para generar metas que generen éxito. De nada sirve proponer objetivos a largo plazo si las acciones a corto plazo se ven involucradas por la falta de esfuerzo del trabajador. Una vez que las empresas logren motivar a los trabajadores, las metas se verán menos comprometidas y con una visión más segura.

Ahora bien, basándonos en el enfoque de McClland (citado en Cueva, 2018) sobre la motivación laboral convergen 3 dimensiones: necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación: La necesidad de poder se relaciona con la ejecución racional de las actividades, lo que implica un interés del trabajador sobre la organización; La necesidad de logro significa buscar el reconocimiento de la organización, un acción irracional y racional al mismo tiempo; La necesidad de afiliación sugiere que todo individuo necesita integrarse a una cultura organizacional, pero este proceso parte de una acción desde la organización, lo que genera fidelidad.

Según Gutiérrez (2014), la productividad, es el resultado obtenido en la transformación del capital en ingresos. Dentro de este proceso, los colaboradores utilizan los recursos de la empresa eficazmente para desarrollar un servicio de ventas que logre dicha transformación. Por su parte, Quija et al. (2021) considera que la productividad está vinculada al uso eficaz de recursos en la fabricación de productos y proveer servicios. Esto implica que está estrechamente vinculado a la manera en que se armoniza el trabajo y el capital en los procesos productivos de una empresa.

Desde una perspectiva económica, según Baltodano-García y Leyva (2020), la productividad puede ser definida como la relación entre la producción lograda en un período específico de trabajo y los ingresos o ventas generados en función de las horas trabajadas o el número de trabajadores involucrados en el proceso de producción. Cuando el volumen de producción o las ventas aumentan y el insumo laboral se mantiene constante, la productividad se incrementa. Por otro lado, si el volumen de producción o las ventas disminuyen, la productividad disminuye en consecuencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

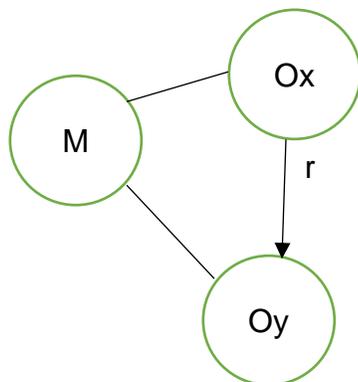
3.1.1. Tipo de investigación

Según su finalidad, la investigación es de tipo aplicada, dado que aplicó los conocimientos en la resolución de un problema de investigación (Ríos, 2017). El método empleado fue cuantitativo, ya que se recolectaron datos empíricos mediante el uso de herramientas científicas para comprobar la hipótesis de investigación a través de mediciones numéricas y análisis estadístico. (Hernández-Sampieri et al. 2014)

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, dado que, se basó en una dimensión temporal en la recolección de datos y se analizó la relación de las dos variables, siendo de nivel descriptivo-correlacional, de tipo transversal, ya que se describió las variables desde un periodo de tiempo determinado sin la manipulación de los datos (Hernández-Sampieri et al. 2014)

Dónde:



M: Muestra

Ox: Observación de la variable motivación laboral

Oy: Observación de la variable productividad

r: Relación de la motivación laboral con la productividad

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

La variable es cualitativa ordinal. Según Robin y Judge (2019), la motivación se refiere a los factores que impactan en la fuerza, orientación y duración del esfuerzo que una persona dedica para lograr un objetivo. En el ámbito laboral, la motivación surge de la interacción entre el individuo y los estímulos generados por la organización.

Variable 2: Productividad

La variable es cualitativa ordinal. Según Gutiérrez (2014) es el resultado obtenido en la transformación del capital en ingresos. Dentro de este proceso, los colaboradores utilizan los recursos de la empresa eficazmente para desarrollar un servicio de ventas que logre dicha transformación.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Los colaboradores de la fuerza de venta de la Distribuidora PMA-Sede Trujillo, conformado por 89.

Criterio de inclusión

Colaboradores de la fuerza de venta con más de tres meses de labores desarrolladas.

Criterios de exclusión

Colaboradores de la fuerza de venta que no superen los tres meses de labores en la empresa.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 73 colaboradores de la fuerza de ventas de la Distribuidora PMA-Sede Trujillo. La cual se determinó de la siguiente manera:

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

En dónde:

n: Tamaño de muestra

Z: Nivel de confianza (95%=1.96)

P: Proporción de la población que responde positivamente

Q: (P – 1)

N: Población de estudio (89 asesores)

e: Error permisible (5%)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 89}{(0.05)^2 (89 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50} = 73 \text{ asesores de ventas}$$

3.3.3. Muestreo

Según lo expuesto por Ríos (2017), se empleó el método de muestreo aleatorio simple en una población finita para seleccionar la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada colaborador de la distribuidora PMA de Trujillo que cumplió con los criterios de inclusión y exclusión predefinidos para la investigación fue considerada en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La investigación utilizó la técnica de encuesta, que busca implicar los datos empíricos con los conceptos abstractos de la investigación (Hernández-Sampieri et al. 2014)

Instrumentos de recolección de datos

Se emplearon dos cuestionarios para el estudio de las variables motivación laboral y productividad. El primer cuestionario consistió en 36 ítems, evaluados con una escala de Likert, mientras que el segundo cuestionario estuvo compuesto por 24 ítems también medidos por una escala de Likert.

Validez

La validez de los instrumentos buscó que efectivamente las tablas de especificaciones, corpus teórico y la operacionalización de variables sobre el fenómeno estudiado estén en el instrumento (Martínez y March, 2016). Para ello, la validez estuvo a cargo de tres profesionales expertos en administración.

Tabla 1.

Listado de expertos

Expertos	Especialidad
Mg. Edwin Rivas Rumiche	Administración
Mg. Tania Vanessa Colchado Cerdán	Administración
Mg. Carlos Goicochea Torres	Administración

Nota. Mg.: Magister

Confiabilidad

La confiabilidad es condición necesaria para la validez establecida por los expertos. Al tratar la confiabilidad de los instrumentos, se determina un coeficiente (Martínez y March, 2016). En la investigación, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia de los instrumentos desarrollados, así como su variabilidad total y homogeneidad. Se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 30 trabajadores, con el objetivo de aplicar los instrumentos y determinar los coeficientes obtenidos.

Tabla 2.

Coeficientes de Alfa de Cronbach en los instrumentos.

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Cuestionario Motivación Laboral	0.866	Aceptable
Cuestionario Productividad	0.714	Aceptable

Nota. Elaboración propia

3.5. Procedimientos

El estudio comenzó al obtener el permiso requerido por parte de la empresa objeto de investigación. Una vez que se obtuvo la aprobación, se llevó a cabo una prueba piloto del cuestionario para asegurar la confiabilidad de los instrumentos empleados. En la siguiente fase del proyecto, se aplicaron los instrumentos de acuerdo con el tamaño previsto de la población y muestra. Luego, se procedió al análisis de la información recopilada y se obtuvieron las conclusiones, las cuales se compararon con los antecedentes en una discusión posterior y finalmente las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio, la información se analizó utilizando el software SPSS versión 26, junto con hojas de cálculo de Microsoft Excel para obtener las tablas de distribución de frecuencias necesarias para el análisis descriptivo.

Para el análisis inferencial, se llevaron a cabo las pruebas de normalidad de Kolmogorov y Smirnov, ya que el tamaño de la muestra superó los 50 trabajadores, y se determinó que las variables de estudio, motivación laboral y productividad, seguían una distribución normal. Luego, se realizó la prueba de correlación de Pearson para evaluar el grado de relación entre estas variables.

Finalmente se analizó estos hallazgos con la información teórica para profundizar en los aportes de la investigación a través de la técnica de análisis de información.

3.7. Aspectos éticos

La investigación, se adhirió a los principios éticos y a las conductas aceptables en la investigación, siguiendo las normas de la 7ª edición de la APA para las citas. En consecuencia, se incluyó el nombre del autor y el año de la investigación en la descripción de la realidad problemática, los antecedentes y el marco teórico.

Adicionalmente, se acataron las regulaciones establecidas por la guía actualizada de la Universidad César Vallejo. Por último, se aseguró la confidencialidad de los datos de los encuestados, y todos los procedimientos relacionados con la empresa fueron tratados de manera absolutamente confidencial.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Tabla 3.

Nivel de motivación laboral de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Nivel	n	%	% acumulado
Bajo	0	0 %	0 %
Medio	24	33 %	33 %
Alto	49	67 %	100 %
Total	73	100 %	

Nota. Datos procesados de la encuesta.

En la tabla 3 se determinó que el 0% (0) de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023 indica que el nivel de la motivación laboral se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 33% (24) indican que se encuentra en un nivel medio y el 67% (49) de los colaboradores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4.

Nivel de la dimensión motivación por afiliación de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Nivel	n	%	% acumulado
Bajo	51	70%	70%
Medio	22	30%	100%
Alto	0	0%	100%
Total	73	100%	

Nota. Datos obtenidos por la encuesta.

En la tabla 4 se determinó que el 70% (51) de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023 indica que el nivel de la dimensión motivación por afiliación se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 30% (22) indican que se encuentra en un nivel medio y el 0% (0) de los colaboradores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 5.

Nivel de la dimensión motivación para el logro de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	54	74%	74%
Medio	19	26%	100%
Alto	0	0%	100%
Total	73	100%	

Nota. Datos obtenidos por la encuesta.

En la tabla 5 se determinó que el 74% (54) de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023 indica que el nivel de la dimensión motivación para el logro se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 26% (19) indican que se encuentra en un nivel medio y el 0% (0) de los colaboradores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 6.

Nivel de la dimensión motivación por competencia de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Nivel	n	%	% acumulado
Bajo	50	68%	68%
Medio	23	32%	100%
Alto	0	0%	100%
Total	73	100%	

Nota. Datos obtenidos por la encuesta.

En la tabla 6 se determinó que el 68% (50) de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023 indica que el nivel de la dimensión motivación por competencia se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 32% (23) indican que se encuentra en un nivel medio y el 0% (0) de los colaboradores indica que se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Tabla 7.

Nivel de productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Nivel	n	%	% acumulado
Bajo	4	6%	6%
Medio	42	57%	63%
Alto	27	37%	100%
Total	73	100%	

Nota. Datos obtenidos por la encuesta.

En la tabla 7 se determinó que el 6% (4) de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023 indica que el nivel de la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023 se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 57% (42) indican que se encuentra en un nivel medio y el 37% (27) de los colaboradores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8.

Nivel de la dimensión factores individuales de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Nivel	n	%	% acumulado
Bajo	0	0%	0%
Medio	24	33%	33%
Alto	49	67%	100%
Total	73	100%	

Nota. Datos obtenidos por la encuesta.

En la tabla 8 se encontró que el 0% (0) de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023 indicaron que el nivel de los factores individuales se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 33% (24) indican que se encuentra en un nivel medio y el 67% (49) de los colaboradores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 9.

Nivel de la dimensión factores organizacionales de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Nivel	n	%	% acumulado
Bajo	1	1%	1%
Medio	29	40%	41%
Alto	43	59%	100%
Total	73	100%	

Nota. Datos obtenidos por la encuesta.

En la tabla 9 se encontró que el 1% (1) de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023 indicaron que el nivel de los factores organizacionales se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 29% (40) indican que se encuentra en un nivel medio y el 59% (43) de los colaboradores indica que se encuentra en un nivel alto.

Objetivo específico 3: Correlacionar la dimensión motivación para el logro y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Tabla 10.

Correlación entre la dimensión motivación para el logro y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

		La motivación para el logro	Productividad en la fuerza de ventas
La motivación para el logro	Correlación de Pearson	1	.671
	Sig. (bilateral)		.000
	N	73	73
Productividad en la fuerza de ventas	Correlación de Pearson	.671	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	73	73

Nota. Correlación de Pearson

En la tabla 10 se determinó que la significancia o p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) por lo que rechazamos la hipótesis nula de que no existe relación entre la motivación para el logro y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo 2023, y con un coeficiente de correlación de 0.671 podemos decir que es una correlación moderada y positiva, por lo que si una variable mejora, la otra también lo hará.

Objetivo específico 4: Correlacionar la motivación por la afiliación y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Tabla 11.

Correlación entre motivación por afiliación y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

		La motivación por afiliación	Productividad en la fuerza de ventas
La motivación por afiliación	Correlación de Pearson	1	.719
	Sig. (bilateral)		.000
	N	73	73
Productividad en la fuerza de ventas	Correlación de Pearson	.719	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	73	73

Nota. Correlación de Pearson

En la tabla 11 se encontró que la significancia o p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) por lo que rechazamos la hipótesis nula de que no existe relación entre la motivación por afiliación y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo 2023, y con un coeficiente de correlación de 0.719; podemos decir que es una correlación fuerte y positiva, por lo que si una variable mejora, la otra también lo hará.

Objetivo específico 5: Correlacionar la motivación por competencia y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Tabla 12.

Correlación entre motivación por competencia y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

		La motivación por competencia	Productividad de los colaboradores
La motivación por competencia	Correlación de	1	.701
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	73	73
Productividad de los colaboradores	Correlación de	.701	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	73	73

Nota. Correlación de Pearson

En la tabla 12 se encontró que la significancia o p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) por lo que rechazamos la hipótesis nula de que no existe relación entre la motivación por competencia y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo 2023, y con un coeficiente de correlación de 0.701 podemos decir que es una correlación fuerte y positiva, por lo que si una variable mejora, la otra también lo hará.

Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Tabla 13.

Correlación entre motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

		Motivación laboral	Productividad en la fuerza de ventas
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	.756
	Sig. (bilateral)		.000
	N	73	73
Productividad en la fuerza de ventas	Correlación de Pearson	.756	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	73	73

Nota. Correlación de Pearson

En la tabla 13 se encontró que la significancia o p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) por lo que rechazamos la hipótesis nula de que no existe relación entre la motivación laboral y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo 2023, y con un coeficiente de correlación de 0.756 podemos decir que es una correlación fuerte y positiva, por lo que si una variable mejora, la otra también lo hará.

V. DISCUSIÓN

Desde el primer nivel descriptivo de la investigación, se determinó que la motivación laboral de los colaboradores presenta un nivel alto con un 67% que lo percibe así. Si bien es cierto, es un porcentaje significativo de los encuestados, no es total ni parcial. Si analizamos las dimensiones, la motivación de afiliación presenta un nivel bajo, con un 70% de colaboradores que lo percibe así; el nivel de motivación por logro es alto con un 74% bajo; y el nivel de motivación por competencia es de 68% bajo. Esto explicaría que el nivel de motivación laboral es alto, pero con un bajo nivel de afiliación, debido a que no hay formas de incentivar la integración y un ambiente laboral amigable, pero ello no desmotiva al trabajador. Estos resultados también se encontraron en la investigación de Morillo (2019) quien determinó que los trabajadores del parque de las leyendas tienen un nivel medio. Es decir, los colaboradores consideran que no existe un buen ambiente laboral, o uno deseado, pero que no implica una desmotivación. Esto va de la mano con lo analizado por Castañeda y Vidal (2016) quienes explican que la motivación es un campo de intervención gerencial complejo, ya que debe entenderse que es compuesto por diversos ejes, y siempre se encontrará con resultados heterodoxos, de ahí la importancia de mantener una motivación de nivel media hacia alta para no afectar la productividad.

Por otro lado, la productividad en esta investigación se determinó con un nivel medio, con un 57% de trabajadores percibiéndolo así, y un 37% alto. Esto implicaría que los colaboradores sí logran cumplir con sus funciones asignadas sin ningún problema, aunque desearían mejoras formas de actuar. Esto también se ha visto en tesis como la de Coronel (2019) quien estableció una productividad media mientras que existía una motivación media-alta. Lo que afirmaría los argumentos de Fontalvo et al. (2017) y Quija-Pillajo, Guevara y Ramírez (2019) que sostiene una tendencia de mantener el los niveles de productividad en las empresas latinoamericanas, a pesar que la motivación laboral no demuestre un nivel alto; esto debido a que la productividad está vinculada con dimensiones personales, entre la motivación.

En el segundo nivel de la investigación, se determinó que existe una relación entre las variables motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo 2023, ya que se determinó una correlación de 0.671, es decir una correlación fuerte y positiva. Por lo tanto, se determina que la modificación de una variable influenciará la otra. Estos resultados también se encontraron en la investigación de Abanto y Vásquez (2021) quien encontró una relación entre necesidades sociales y el nivel de productividad con una significación aproximada de 0.14 y 0.05. Como señala el teórico McClelland (1989) la motivación por logro se consigue cuando una persona obtiene satisfacción al realizar una tarea que le beneficie a sí mismo y que le muestre que es capaz de realizarlo nuevamente. Esto significa que los trabajadores de PMA buscarán realizar tareas que involucre un reconocimiento de éxito, un logro colectivo. Abanto y Vásquez (2021) también estarían de acuerdo en establecer que el logro, como un acontecimiento personal que se manifiesta en las relaciones organizacionales, son fundamentales para establecer por qué la motivación se relaciona en generar una mayor productividad. McClelland (1989) ha profundizado en la importancia del logro como un factor fundamental de las personas para actuar dentro de un objetivo establecido. Las empresas, que normalmente tienen objetivos planeados como PMA, están determinadas a establecer una estructura de reconocimientos que contribuyan a generar en el colaborador una forma de reconocer su logro, el cual necesita siempre un símbolo establecido.

Asimismo, McClelland (1989) aclara que los sujetos con un alto nivel demostrado de motivación por logro prefieren trabajar en contextos donde obtengan retroinformación sobre su trabajo, caso contrario no sabrían cómo mejorar o si compiten adecuadamente con otras personas. Esto sugiere que la retroinformación puede presentarse de diferentes formas: reconocimiento personal, charlas de retroalimentación, felicitaciones públicas e incentivos económicos. Sobre esto último, el autor señala también que es un factor relevante al momento de reconocerse como trabajador que ha logrado un indicador.

De igual forma, la investigación se determinó que existe relación entre la motivación por afiliación y la productividad, ya que se determinó una correlación fuerte de 0.719. Por lo tanto, se determina que la modificación de una variable influenciará la otra. Ante ello, McClelland (1989) señala que los individuos con alto nivel de motivación por afiliación tendrán un mejor desarrollo en tareas que no impliquen contenido afiliativo y justamente el objetivo es lograr mejorar las relaciones. Entonces, si el logro se construye desde las relaciones entre trabajadores, la afiliación es un factor ambiental que fortalece el logro y genera una mayor incidencia entre la motivación y la productividad, ya que el individuo de por sí busca la afiliación constantemente. En esa misma línea, Castañeda y Julca (2016) analizan las relaciones entre los jefes y colaboradores y entre ellos en contextos de dinámica problemática. En esos contextos la afiliación se relaciona adecuadamente con el ambiente laboral. Este ambiente adecuado se relacionará con cumplir metas exigidas por la organización, o sea la productividad.

Por otro lado, en la investigación se determinó que existe una relación entre la motivación por competencia y la productividad con una significancia de 0.701; por lo tanto, se determina que la modificación de una variable influenciará la otra. En ese sentido, McClelland (1989) precisó que las relaciones con alto nivel por competencia están pendientes del tipo de relaciones que construyen y sus respectivas jerarquías. Los colaboradores prefieren compenetrarse con alguien de su misma categoría social en vez de un experto. Si una actividad gerencial les proporciona feed-back sobre el trabajo grupal desde su mismo grupo, establecen dinámicas en torno a esta condición.

Es decir, para el autor la motivación por competencia sugiere la formación de líder que manejen los conocimientos necesarios para cumplir con el trabajo. El feed-back que sugiere el autor estaría determinado por la capacidad de competir que muestra el ambiente laboral, donde precisamente estaría determinada por la comunicación de líderes que no necesariamente son jefes, aunque se pretender siempre que sea así. Asimismo, para Cueva (2018) es relevante que las organizaciones constantemente promuevan un ambiente de competitividad a través de

promocionar el liderazgo en los equipos de trabajo y generando metas internas. Según Cueva, por tanto, la relevancia de competir por las jerarquías internas y lograr la motivación por logro puede “organizar” los esfuerzos y motivar a los colaboradores.

Como indica Díaz, Quintana y Fierro (2021), la competitividad se origina a partir de la rivalidad existente entre las empresas, quienes promueven una mentalidad competitiva en sus empleados. Esto se logra mediante una gestión que involucra a la industria y a sus diferentes grupos de interés, como clientes, proveedores y trabajadores; a fin de construir una imagen de organización funcional a satisfacer las necesidades de sus grupos involucrados. Las empresas entonces no necesariamente tienen que mostrarse como espacios de coercitivos, sino que motive a los colaboradores a competir entre ellos para satisfacer sus propias necesidades, entre ellas el logro y la afiliación. Por tal motivo, la competitividad relacionada con las jerarquías internas y la consolidación de un interés de lograr un reconocimiento, contribuirá fundamentalmente a la productividad, que se presenta en la competencia como un medio para lograr el cometido.

Finalmente, en la investigación se identificó que existe una relación entre la motivación laboral y la productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo 2023, ya que se determinó una correlación de 0.756, es decir una correlación fuerte y positiva. Por lo tanto, se determina que la modificación de una variable influenciará la otra

En investigaciones previas se encontraron resultados similares. Como en Pizarro (2018) quien estableció que las mismas variables tienen una relación significativa con una significación $p=0.000$ indica que es menor a $\alpha = 0.05$. De tal forma, la autora señala que: “es responsabilidad de la organización proporcionar a sus miembros los fundamentos esenciales que les den sentido y les permitan desarrollar sus habilidades cognitivas, psicológicas, físicas y emocionales. Estos recursos, a su vez, son puestos a disposición de la organización, generando así la motivación necesaria para que encuentren la realización personal a través de su trabajo” (Pizarro, 2018).

En la investigación de Ignacio Santa Cruz (2020) se encontró una relación positiva media alta con un valor Spearman es $Rho=0.655$ y con grado de relevancia $P=0.000$ siendo este menor al 5%, lo que implica que las variables motivación laboral puede influir en la productividad. Asimismo, Rivera (2022) realizó el mismo análisis correlacional donde determinó que los colaboradores de la empresa que investigó tiene una significancia de bilateral de 0,01 siendo menor a $p<0.05$, lo que se establece una relación entre la motivación y la productividad del trabajo. Asimismo, Serna (2021) concluyó en su estudio que en la relación significativa el resultado de Rho es igual a 0,506 por ello se concluye que hay una relación moderada entre las variables, lo que significa que hay una correlación moderada y no necesariamente pueden influirse directamente, sino dependerá de las dimensiones. Entonces, en las investigaciones citadas la correlación positiva entre la motivación desde un enfoque de necesidades sobre la productividad de colaboradores de diferentes organizaciones.

Como plantea Peña y Villón (2018) las empresas crean nuevas formas de gestionar la motivación en los colaboradores. Y es que gestionar la motivación se relaciona con generar un ambiente laboral adecuado, establecer mecanismos para que los colaboradores satisfagan necesidades básicas y sentirse valorada, lo que evidentemente genera un valor agregado a las organizaciones. Los autores establecen que al gestionar la motivación se crea una forma de mejorar el rendimiento laboral a través de condiciones favorables. Asimismo, Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017) indican que la productividad tiene una naturaleza sistémica, o sea es multifactorial. Y entre los factores internos lo que implica la producción es el recurso humano. Entonces, para elevar la calidad sobre la productividad hace que los sistemas de gestión estén acorde a incentivar la motivación laboral. Esta debe entenderse como un proceso, o sea un sistema que funciona en base a objetivos y está relacionada al costo y su respectiva reducción. Los autores han señalado concretamente que este aspecto sistémico es influenciado por la labor del colaborador.

Por lo tanto, Díaz y Quintana (2021) recalcan que los gerentes empresariales consideran estas particularidades como el talento humano que permite influir justamente en la calidad del producto. Como conceptualizan los autores, el capital intelectual y humano comprenden esos elementos determinantes para mejorar la calidad de un productivo y su respectivo proceso. Para ello, estos autores concuerdan que el ambiente laboral, intervenido desde el enfoque de la motivación laboral, será determinando para afectar de forma positiva o negativa en la organización como ha demostrado esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una correlación fuerte positiva entre motivación laboral y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, ya que se estableció a través del análisis correccional R de Pearson una correlación de 0.756, con una significancia o p valor menor de 0.05 ($p < 0.05$), por lo que se puede determinar que a mayor motivación mayor es la productividad.
2. Se identificó un nivel alto de motivación laboral de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, ya que el 67% (49 encuestados) de los colaboradores indicaron que se encuentran en un nivel alto.
3. Se determinó un nivel medio de productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, puesto que el 57% (42 encuestados) indicaron que se encuentran en un nivel medio.
4. Se logró establecer una correlación moderada positiva entre motivación por el logro y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, ya que se estableció a través del análisis correccional R de Pearson 0.671, con una significancia o p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) por lo que se puede determinar que a mayor motivación por el logro mayor es la productividad.
5. Se estableció una correlación fuerte positiva entre motivación por afiliación y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, ya que se estableció a través del análisis correccional R de Pearson 0.719, con una significancia o p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) por lo que se puede determinar que a mayor motivación por afiliación mayor es la productividad.
6. Se demostró una correlación fuerte positiva entre motivación por competencia y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, ya que se estableció a través del análisis correccional R de Pearson 0.701, con una significancia o p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) por lo que se puede determinar que a mayor motivación por competencia mayor es la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia de la distribuidora PMA-Trujillo trabajar en el ambiente laboral, principalmente en el grado de afiliación entre los colaboradores. Se debe promover más espacios de recreación e integración laboral como campeonatos deportivos, retiros espirituales y actividades de confraternidad dentro de la empresa junto con otras áreas, donde se puedan fortalecer los vínculos constituidos y crear nuevos. Es relevante que la gerencia esté presente en estos espacios.
2. De igual manera, se recomienda los supervisores de la distribuidora PMA-Trujillo crear mejores estrategias de competitividad dentro de las mesas de ventas, creando equipos de trabajo luego de haber identificado los líderes. Estos equipos perseguirán micro metas y a la vez se les puede dejar algunas tareas de retroalimentación donde los colaboradores del área de ventas escuchen a sus compañeros sus errores y aciertos.
3. Asimismo, se recomienda al área de gestión de talento humano Distribuidora PMA-Trujillo diversificar más los canales de comunicación vertical, ya que muchas veces los problemas de gestión de información y los problemas que traen contradicciones desde gerencia hasta la jefatura de ventas genera una confusión sobre los logros. Es importante que la gerencia haga feed-backs constantes donde los colaboradores puedan transmitir sus inseguridades y logren reconocer las metas a conseguir.
4. Finalmente, se recomienda a los asesores de ventas de la Distribuidora PMA-Trujillo que practiquen la automotivación, ya que esta es otra forma de motivación individual. Al hacerlo, podrán superar sus límites y obtener nuevas experiencias que les servirán como guía en el futuro. También se sugiere mantener el deseo de aprender cosas nuevas cada día y evitar estancarse en lo mismo. De esta manera, podrán obtener una satisfacción personal mediante el desarrollo de su creatividad y su nivel de conocimiento por sus propios medios.

REFERENCIAS

- Abanto, D. y Vásquez, D. (2021). Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. Tesis de Licenciatura. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Atoche, D. y Patiño, R. (2022). Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la agencia La Esperanza de Compartamos Financiera Trujillo, 2022. Tesis de Licenciatura. Trujillo: Universidad César Vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96291/Atoche_ZDH-Pati%
c3%b1o_RRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96291/Atoche_ZDH-Pati%c3%b1o_RRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arnáez, N., Sánchez, M. E., Arizkuren, A., Pérez, M. y Muñiz, M. (2016). Aspectos fundamentales de la gestión internacional de recursos humanos. Boletín De Estudios Económicos, 71(217), 135.
http://newsletter.alumnidba.es/files/descargas/1482420293_1.pdf#page=139
- Arribasplata, E. y Arribasplata, J. (2020). Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes EIRL de la Ciudad de Cajamarca, 2019. Tesis de Licenciatura. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Beramatos, M. y Varas, M. (2018). Satisfacción laboral en Latinoamérica en los últimos 5 años: una revisión de la literatura científica. Tesis de Grado. Lima: Universidad Privada del Norte.
- Bohórquez, E.; Pérez, M.; Caiche, W.; Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Vo. 12, n° 3, 385-390.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Carrasco, Y.; Mendoza, N.; López, Y.; Mori, R.; Alvarado, J. C. (2021). La competitividad empresarial en las Pymes: Retos y alcances. Revista Universidad y Sociedad, 13(5), 557-564.
- Castañeda, E. y Julca, L. (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral

- para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Cather y Asociados S.A.C. para el año 2016. Tesis de Licenciatura. Trujillo: UPAO.
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano El Nuevo Papel De Los Recursos Humanos En Las Organizaciones (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Conexionesan. (2020). La importancia de la gestión de operaciones en una organización. Conexionesan. Obtenido de Conexionesan
- Coronel, C. (2019). Procesos administrativos y los niveles de productividad en los colaboradores de la financiera Confianza Agencia el Agustino- 2018. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Coromoto, H. y Villón, S. (2017). Motivación laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific 3(7).
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Cueva, S. (2018). Estudio de la motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018. Tesis de Maestría. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas, 22(1), 29-48.
- Díaz, G.; Quintana, M.; Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. INNOVA Research Journal, vol. 6, n° 1, 145-161.
<http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Díaz, A. y Toscano, J. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. Revista Torreón Universitario, 11(3).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/387/3872816007/index.html>
- Eustaquio, D. (2021). Propuesta de mejora de procesos para aumentar la productividad de distribución de bebidas no alcohólicas en la zona el Mercado N° 1 de Puente Piedra. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Gutiérrez, H. (2014). Calidad y Productividad. Ed. Mc Graw Hill Education. Cuarta Edición. México.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Hernández-Sampieri, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México D.F.:McGraw-Hill.
- Ignacio, D. (2020). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019. Tesis de Maestría. Chimbote: UCV.
- Fontalvo, T.; De La Hoz, E.; Morelos, J. (2017) La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión Empresarial, 15(2), 47-60. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.137518>.
- Lizana, D. y Samamé, R. (2021). Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A., en el distrito de Olmos, 2016. Tesis de Licenciatura. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Loayza, N. (2016). La productividad como clave de crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. Revista Estudios Económicos 31, 9-28.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos y en la teoría de Frederick Herzberg. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, vol. 8, n° 15, 25-36. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/9692/8498>
- Lozano, J. (2020). Estudio de motivación laboral en la empresa SELCOM.T 2019. Tesis de Grado. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria 29, e2153. doi. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Martín, P. (2011). La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. Tesis de Maestría. La Plata: Universidad Nacional de La

Plata.

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Martínez, M. y March, T. (2016). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 20 (10).
- Manjarrez, N. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador.
- Meter, W. (2018). La importancia de la productividad empresarial. *Work Meter*. Obtenido de *Work Meter*.
- Mera, L. y Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón, Provincia Manabí. *Dominio de las Ciencias*, vol. 7, n° 5, 498-508.
- Morillo, S. (2019). Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. Tesis de Maestría. Lima: UCV.
- Oppenheimer, A. (2018). El déficit motivacional de América Latina, por Andrés Oppenheimer. Recuperado de:
<https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/deficit-motivacional-america-latina-andres-oppenheimer-noticia-538786-noticia/>
- Páez, D. (2020). Los factores de productividad que determinan la felicidad laboral. Tesis de Especialización. Bogotá: Fundación Universidad de América.
- Pérez, C. y Sullunchuco, J. (2019). Calidad y productividad y su influencia en la competitividad del sector agroindustrial en el departamento Lima. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional del Callao.
- Pizarro, M. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016. Tesis de Maestría. Lima: UCV.
- Quijía, J.; Guevara, C.; Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47, (1).
- Ramírez, M. (2020). Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la

empresa de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo 2020.
Tesis de Grado. Trujillo: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53555/B_Ramirez_RMF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Rios, L. (2020). Caracterización de la motivación laboral y el volumen de ventas de las MYPES del sector comercio – rubro abarrotes n el Distrito de Tumbes. 2018. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- Rios, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rivera, M. (2021). Motivación y productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Título de Licenciatura. Lima: UCV.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración. Octava Edición. México: Pearson Educación.
- Robbins S. & Judge T. (2014). Comportamiento Organizacional. (16ava Ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Serna, M. (2021). Motivación laboral y su efecto en la productividad del personal en PYMES: Caso “Panadería de la Abuela”, 2021. Tesis de Licenciatura. Chincha: Universidad Autónoma de Ica.
- Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. Tesis de Maestría. Ecuador: Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Wong, B. Agui-Esteban, K. Espinoza, L. (2021). La gestión empresarial de la micro, pequeña y mediana empresa en el bicentenario del Perú, Innovación Empresarial 1(1), 1-18.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla 14. Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Motivación laboral	Según Robin y Judge (2019) la motivación se caracteriza por ser los ciclos que influyen en la potencia, el curso y la determinación del esfuerzo que hace un individuo para lograr un objetivo. En ese sentido, la motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo generado por la organización.	La variable tiene como muestras integrantes de la fuerza de ventas de la empresa de distribución de bebidas. Se consideró las dimensiones de la teoría del McClelland (1970 citado en Peña y Villón, 2018). Para para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Para el análisis de los resultados se utilizará la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V26.	La motivación para el logro	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecuta una actividad con interés - Ascenso en el puesto de trabajo - Asistencia a programas de capacitación 	Ordinal
			La motivación por afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales con los demás colaboradores - Reuniones de camaraderías y/o integración - Búsqueda de reconocimiento 	
			La motivación por competencia	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciona los procesos de influir a otros colaboradores - Reconocimiento como colaborador importante para elevar su productividad - Necesidad de triunfo 	

Nota: Indicadores planteados por el autor

Matriz de operacionalización de la variable productividad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente: Productividad	Es el resultado obtenido el cual se puede valorar por medio de dos componentes: eficiencia y eficacia. La primera es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados (Gutiérrez, 2014).	La variable tiene como muestras integrantes de la fuerza de ventas de la empresa de distribución de bebidas. Se consideró las dimensiones del enfoque teórico de Kazukiyo (citado en Páez, 2020). Para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Para el análisis de los resultados se utilizará la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V26.	Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Recompensas - Compromiso laboral 	Ordinal
			Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional - Trabajo en equipo - Capacitaciones 	

Nota: Indicadores planteados por el autor

Anexo 2: Tabla 15. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia de las variables de estudio

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Preguntas General: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023?</p> <p>Preguntas Específicas: ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral en los colaboradores de área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo? ¿Cuál es el nivel de la productividad en los colaboradores de área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo? ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación para el logro y la productividad del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo,2023</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023. Identificar el nivel de productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023. Determinar la relación entre la motivación para el logro y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023. Determinar la relación entre la motivación por la afiliación y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023. Determinar la relación entre la</p>	<p>Hi: Existe relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</p> <p>H0: No existe relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo-correlacional Diseño: No experimental</p> <p>Población: 89 colaboradores de la fuerza de venta de la Distribuidora PMA-Sede Trujillo</p> <p>Muestra: 73 colaboradores de la fuerza de venta de la Distribuidora PMA-Sede Trujillo</p> <p>Muestreo: Aleatorio simple en población finita</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta - Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov Luego la prueba de RHO de Spearman o de Pearson, según corresponda, para determinar el grado de relación entre las</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación por la afiliación y la productividad del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación por competencia y la productividad del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023?</p>	<p>motivación por competencia y la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.</p>	<p>colaboradores de área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023</p>	<p>variables.</p>
---	---	--	-------------------

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral

Estimado/a participante.

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de Formación para adulto de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI () NO () **doy mi consentimiento para continuar con la investigación** que tiene como título Motivación laboral y productividad de los colaboradores de la distribuidora PMA, Trujillo 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo, **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

ENUNCIADO	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: La motivación para el logro	5	4	3	2	1
1. La relación de actividades que debo realizar diariamente, semanalmente y mensualmente me parece correcta					
2. El recorrido de mis ventas me resulta prometedor y desafiante					
3. Cuando recibo una orden de mi jefe no me causa molestia					
4. Me interesa aportar algo adicional a cada actividad que debo realizar					
5. Tengo interés en ganarme un puesto de confianza en la empresa					
6. Es muy probable que pueda ascender en la empresa					
7. Puedo hacer planes en los próximos 5 años en la empresa					
8. Puedo hacer planes en los próximo 10 años en la empresa					
9. Me resulta importante la capacitación para mejorar el trabajo					
10. La empresa me capacita para aprender más sobre el negocio					
11. Las capacitaciones recibidas me generan nuevos conocimientos para mejorar mi trabajo					
12. Estoy preparado para ayudar a otros sobre el trabajo compartido					
Dimensión 2: La motivación por afiliación					
13. El clima laboral es adecuado					
14. Mi mesa de trabajo se comunica correctamente					
15. Nuestro supervisor logra evitar los conflictos entre compañeros					
16. Existe adecuado trato entre los jefes y los colaboradores					
17. Realizamos entre los colaboradores actividades extra laborales que involucra compañerismo					
18. Los jefes directos contribuyen a esas actividades					
19. La empresa realiza actividades para fomentar el compañerismo					
20. La empresa logra que los espacios de trabajo sean también lugares de convivencia amigable					
21. Siempre trato de realizar una buena obra por mis compañeros					
22. Siempre trato de realizar una buena obra para la empresa					
23. Cuando cometo una buena acción obtengo reconocimiento por parte de mis compañeros					
24. Cuando cometo una buena acción obtengo reconocimiento por parte de la empresa					
Dimensión 3: La motivación por competencia					
25. Entre los colaboradores hay adecuadas formas de competencia					
26. La empresa genera una adecuada competencia entre las mesas					

27. La estructura de comisiones logra que los colaboradores se motiven					
28. El jefe de mesa logra que tengamos adecuada competencia					
29. La mesa me reconoce en un buen día de ventas					
30. La empresa es justa cuando se dan los reconocimientos de ventas					
31. La bonificación me motiva					
32. No se necesita otras formas de bonificación					
33. Hago una actividad pensando en la premiación					
34. Hago una actividad buscando que me asciendan					
35. Siempre busco la mejor forma de trabajar					
36. Me motiva la competencia de las mesas					

Muchas gracias por su colaboración.

Cuestionario de productividad

Estimado/a participante.

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de Formación para adulto de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI () NO () **doy mi consentimiento para continuar con la investigación** que tiene como título Motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA, Trujillo 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo, **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

ENUNCIADO	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Factores Individuales					
1. Participo en capacitaciones voluntarias	5	4	3	2	1
2. Participo de las decisiones de mi mesa					
3. Participo en las decisiones del área					
4. Participo en las reuniones de ventas activamente					
5. Hay una adecuada estructura de bonificación					
6. Se me recompensa oportunamente					
7. Se me paga puntualmente					
8. Se me deposita los beneficios puntualmente					
9. Considero que siempre mejoro en mis actividades					
10. Se me compromete con actividades extras					
11. La empresa me ayuda a estudiar					
12. Tengo espacio para dar ideas críticas					
Dimensión 2: Factores Organizacionales					
13. No existen conflictos entre colaboradores					
14. No existen conflictos entre áreas					
15. No hay problemas con corporación					
16. No hay conflicto entre gerencia y fuerza laboral					
17. Coordinamos adecuadamente con corporación					
18. Coordinamos adecuadamente para hacer un trabajo en conjunto en mi mesa					
19. Coordinamos adecuadamente para hacer un trabajo en conjunto en mi área					
20. Coordinamos adecuadamente para hacer un trabajo en conjunto con otras áreas					
21. Constantemente se me capacita para mejorar mi trabajo					
22. He logrado entender rápidamente los pormenores de mi trabajo					
23. Se me introdujo adecuadamente en el proceso de venta					
24. Se me capacitó adecuadamente en el funcionamiento de mis instrumentos de trabajo					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 4: Modelo de consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación:

Motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.

Investigador principal:

Rodriguez Burga Ricardo Andre

Yépez Sánchez Marlon Styven

Asesores:

Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto

Dra. Quispe López, Jenny Martha

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023, cuyo propósito es determinar la relación de la motivación laboral con la productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 25 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Docentes Asesores: Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto / Dra. Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico jdanielp@ucvvirtual.edu.pe / jmquispel@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética (etica-administracion@ucv.edu.pe)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Matriz de evaluación por juicio de expertos

Variable: Motivación Laboral

Validación de contenido del cuestionario sobre la variable motivación laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023. Por lo que, se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

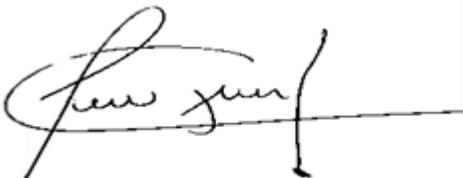
- 1er. Validador

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO	
Nombre del instrumento	Cuestionario de motivación laboral
Objetivo del instrumento	Medición de la relación entre motivación laboral y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.
Nombre y apellidos del experto	Edwin Rivas Rumiche
Documento de identidad	DNI 02831833
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Gestión de Talento Humano
Nacionalidad	Peruano
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Dirección	Calle Turquesas N° 492 – Urb. Santa Inés - Trujillo
Email	edwin.rivas.rumiche@gmail.com
Número telefónico	948658220
Firma	
Fecha	06/12/2022

- 2do. Validador

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO	
Nombre del instrumento	Cuestionario de motivación laboral
Objetivo del instrumento	Medición de la relación entre motivación laboral y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.
Nombre y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	DNI 18143923
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Administración de negocios - MBA
Nacionalidad	Peruana
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Dirección	Urb. Monserrate Mz.O Lt. 09
Email	vanessa.colchadoid@gmail.com
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	02/12/2022

- 3er. Validador

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO	
Nombre del instrumento	Cuestionario de motivación laboral
Objetivo del instrumento	Medición de la relación entre motivación laboral y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.
Nombre y apellidos del experto	Carlos Goicochea Torres
Documento de identidad	DNI 72769141
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución donde labora	Municipalidad Provincial de Trujillo
Cargo	Gerente de Educación, Juventud, Cultura y Deporte
Dirección	Calle Huayna Cápac 217 Urb. Santa María II Etapa
Email	carlos_goico@hotmail.com
Número telefónico	961078854
Firma	
Fecha	06/12/2022

- **Calculadora V Aiken de la variable motivación laboral**

Coefficiente V-Aiken por criterio

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
27	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
28	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
29	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
30	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
31	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
32	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
34	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
35	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
36	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por instru.

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

Matriz de evaluación por juicio de Expertos

Variable: Productividad

Validación de contenido del cuestionario sobre la productividad

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Desarrollo organizacional y desempeño laboral en un centro de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones, Trujillo 2023. Por lo que, se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

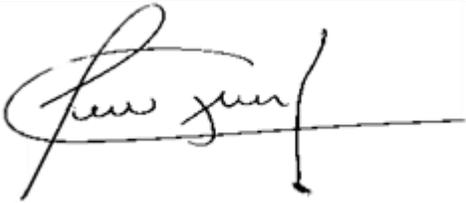
- 1er. Validador

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO	
Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad
Objetivo del instrumento	Medición de la relación entre motivación laboral y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.
Nombre y apellidos del experto	Edwin Rivas Rumiche
Documento de identidad	DNI 02831833
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Gestión de Talento Humano
Nacionalidad	Peruano
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Dirección	Calle Turquesas N° 492 – Urb. Santa Inés - Trujillo
Email	edwin.rivas.rumiche@gmail.com
Número telefónico	948658220
Firma	
Fecha	06/12/2022

- 2do. Validador

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO	
Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad
Objetivo del instrumento	Medición de la relación entre motivación laboral y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.
Nombre y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	DNI 18143923
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Administración de negocios - MBA
Nacionalidad	Peruana
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Dirección	Urb. Monserrate Mz.O Lt. 09
Email	vanessa.colchadoid@gmail.com
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	02/12/2022

- 3er. Validador

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO	
Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad
Objetivo del instrumento	Medición de la relación entre motivación laboral y productividad en los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2023.
Nombre y apellidos del experto	Carlos Goicochea Torres
Documento de identidad	DNI 72769141
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución donde labora	Municipalidad Provincial de Trujillo
Cargo	Gerente de Educación, Juventud, Cultura y Deporte
Dirección	Calle Huayna Cápac 217 Urb. Santa María II Etapa
Email	carlos_goico@hotmail.com
Número telefónico	961078854
Firma	
Fecha	06/12/2022

- **Calculadora V Aiken de la variable motivación laboral**

Coefficiente V-Aiken por criterio

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por instrun

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

Anexo 6: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

En dónde:

n: Tamaño de muestra

Z: Nivel de confianza (95%=1.96)

P: Proporción de la población que responde positivamente

Q: (P – 1)

N: Población de estudio (89 asesores)

e: Error permisible (5%)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 89}{(0.05)^2 (89 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50} = 73 \text{ asesores de ventas}$$

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.866	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La relación de actividades que debo realizar diariamente, semanalmente y mensualmente me parece correcta	139.0333	204.861	.466	.863
El recorrido de mis ventas me resulta prometedor y desafiante	139.3333	196.851	.577	.858
Cuando recibo una orden de mi jefe no me causa molestia	140.3667	193.689	.458	.860
Me interesa aportar algo adicional a cada actividad que debo realizar	139.8000	196.303	.512	.859
Tengo interés en ganarme un puesto de confianza en la empresa	139.8667	196.809	.494	.860
Es muy probable que pueda ascender en la empresa	140.2000	202.441	.227	.866
Puedo hacer planes en los próximos 5 años en la empresa	139.8000	201.338	.372	.862
Puedo hacer planes en los próximo 10 años en la empresa	139.9333	197.995	.348	.863
Me resulta importante la capacitación para mejorar el trabajo	139.6667	200.161	.337	.863
La empresa me capacita para aprender más sobre el negocio	139.1667	206.282	.234	.865
Las capacitaciones recibidas me generan nuevos conocimientos para mejorar mi trabajo	140.0000	194.621	.507	.859
Estoy preparado para ayudar a otros sobre el trabajo compartido	139.2000	204.234	.316	.864
El clima laboral es adecuado	140.3333	194.368	.463	.860
Mi mesa de trabajo se comunica correctamente	140.1667	199.799	.315	.864
Nuestro supervisor logra evitar los conflictos entre compañeros	139.3333	204.023	.324	.863
Existe adecuado trato entre los jefes y los colaboradores	139.3333	211.402	-.055	.869
Realizamos entre los colaboradores actividades extra laborales que involucra compañerismo	140.3333	192.299	.475	.860
Los jefes directos contribuyen a esas actividades	141.1333	211.982	-.075	.874
La empresa realiza actividades para fomentar el compañerismo	139.6667	200.437	.327	.863
La empresa logra que los espacios de trabajo sean también lugares de convivencia amigable	140.2667	198.202	.331	.864

Siempre trato de realizar una buena obra por mis compañeros	139.4667	200.257	.435	.861
Siempre trato de realizar una buena obra para la empresa	139.8000	196.303	.512	.859
Cuando cometo una buena acción obtengo reconocimiento por parte de mis compañeros	139.8667	196.809	.494	.860
Cuando cometo una buena acción obtengo reconocimiento por parte de la empresa	140.2000	202.441	.227	.866
Entre los colaboradores hay adecuadas formas de competencia	139.8000	201.338	.372	.862
La empresa genera una adecuada competencia entre las mesas	139.9333	197.995	.348	.863
La estructura de comisiones logra que los colaboradores se motiven	139.6667	200.161	.337	.863
El jefe de mesa logra que tengamos adecuada competencia	139.1667	206.282	.234	.865
La mesa me reconoce en un buen día de ventas	140.0000	194.621	.507	.859
La empresa es justa cuando se dan los reconocimientos de ventas	139.2000	204.234	.316	.864
La bonificación me motiva	140.3333	194.368	.463	.860
No se necesita otras formas de bonificación	140.1667	199.799	.315	.864
Hago una actividad pensando en la premiación	139.3333	204.023	.324	.863
Hago una actividad buscando que me asciendan	139.4667	200.257	.435	.861
Siempre busco la mejor forma de trabajar	139.8000	196.303	.512	.859
Me motiva la competencia de las mesas	139.8667	196.809	.494	.860

Descripción: debido a que el alfa de Cronbach es 0.866, y ya que es mayor a 0.7, se concluye que el instrumento es fiable

PRODUCTIVIDAD EN LA FUERZA DE VENTAS DISTRIBUIDA PMA – SEDE TRUJILLO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.714	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Participo en capacitaciones voluntarias	88.0667	59.857	.234	.708
Participo de las decisiones de mi mesa	88.1333	61.706	.168	.713
Participo en las decisiones del área	87.2667	61.857	.215	.709
Participo en las reuniones de ventas activamente	89.0000	58.828	.361	.697
Hay una adecuada estructura de bonificación	87.3333	61.264	.251	.706
Se me recompensa oportunamente	87.6667	55.885	.585	.678
Se me paga puntualmente	87.7333	58.340	.404	.694
Se me deposita los beneficios puntualmente	88.0667	58.271	.331	.699
Considero que siempre mejoro en mis actividades	86.9667	62.102	.277	.706
Se me compromete con actividades extras	87.9000	62.990	.120	.715
La empresa me ayuda a estudiar	87.0000	60.966	.444	.699
Tengo espacio para dar ideas críticas	87.1333	59.982	.481	.695
No existen conflictos entre colaboradores	87.6333	61.344	.261	.706
No existen conflictos entre áreas	88.1000	68.024	-.225	.751
No hay problemas con corporación	89.5000	66.466	-.146	.741
No hay conflicto entre gerencia y fuerza laboral	87.6333	58.792	.288	.703
Coordinamos adecuadamente con corporación	88.0000	58.966	.292	.703
Coordinamos adecuadamente para hacer un trabajo en conjunto en mi mesa	88.1333	61.706	.168	.713
Coordinamos adecuadamente para hacer un trabajo en conjunto en mi área	87.2667	61.857	.215	.709
Coordinamos adecuadamente para hacer un trabajo en conjunto con otras áreas	89.0000	58.828	.361	.697
Constantemente se me capacita para mejorar mi trabajo	87.3333	61.264	.251	.706
He logrado entender rápidamente los pormenores de mi trabajo	87.6667	55.885	.585	.678

Se me introdujo adecuadamente en el proceso de venta	87.7333	58.340	.404	.694
Se me capacitó adecuadamente en el funcionamiento de mis instrumentos de trabajo	88.0667	58.271	.331	.699

Descripción: debido a que el alfa de Cronbach es 0.714, y ya que es mayor a 0.7, se concluye que el instrumento es fiable

Anexo 8: Autorización de aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, LUCIO, FERNANDEZ LAZO identificado con DNI 16654207, en mi calidad de JEFE DE AREA del área de OPERACIONES de la empresa **DISTRIBUIDORA PMA EIRL** con R.U.C N° 20479354406, ubicada en la ciudad de TRUJILLO.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Rodriguez Burga, Ricardo Andre / Yépez Sánchez, Marlon Styven, identificado(s) con DNI N° 48235059 / 72806045, de la (X) Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- ROF y MOF de la empresa.
- Información básica del número de colaboradores correspondiente al área de ventas.
- Informes de productividad de los últimos 3 años.
- Cierre de ventas mensual de los colaboradores del área de ventas.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, () Tesis para optar el Título Profesional.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal
DNI: 16654207

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 48235059

Firma del estudiante
DNI: 72806045

Señor:

FERNANDEZ LAZO, LUCIO
JEFE DE OPERACIONES
DISTRIBUIDORA PMA EIRL
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **“Motivación laboral y productividad de los colaboradores del área de ventas de la distribuidora PMA de Trujillo, 2022.”**

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

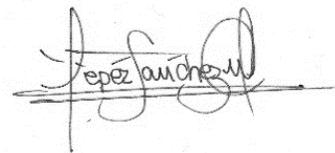
Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Rodriguez Burga, Ricardo Andre

DNI 48235059



Yépez Sánchez, Marlon Styven

DNI 72806045

Anexo 10: Análisis complementarios

Tabla 16

Prueba de normalidad

		La motivación para el logro	La motivación por afiliación	La motivación por competencia	Motivación laboral	Productividad en la fuerza de ventas
N		73	73	73	73	73
Parámetros normales	Media	47.5753	47.5342	48.1918	143.3014	93.9726
	Desviación estándar	7.07091	7.67949	7.71661	20.73221	13.96720
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.100	.088	.063	.048	.079
	Positivo	.059	.059	.063	.040	.052
	Negativo	-.100	-.088	-.063	-.048	-.079
Estadístico de prueba		.100	.088	.063	.048	.079
Sig. asintótica (bilateral)		,066	,200	,200	,200	,200

Nota: Prueba Kolmogorov y Smirnov

En la tabla 16 se determinó que la variable motivación laboral y productividad en la fuerza de ventas, y las dimensiones motivación para el logro, motivación por afiliación, motivación por competencia siguen una distribución normal ya que su sig. asintótica o p valor es mayor a 0.05, por lo que para las pruebas de correlación se usara la prueba de correlación de Pearson.