



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Factores motivacionales y su influencia en la productividad de los colaboradores de la
empresa Frenosa, Callao, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

ALTAMIRANO NEYRA, HAMBAR JASSMIN (ORCID: 0000-0003-0168-3483)

ASESOR:

Dr. VICTOR DEMETRIO DÁVILA ARENAZA (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño a mis padres, por ser mi fuente de motivación e inspiración y por brindarme su apoyo incondicional.

A mis queridos hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer Principalmente a Dios por darme la vida y permitirme escribir estas líneas, que demuestran gran satisfacción de culminar mi carrera, asimismo agradezco infinitamente a mis padres porque son la pieza fundamental en mi vida.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 2
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña) Altamirano Neyra, Hambar Jasmín cuyo título es:
" Factores Motivacionales y Su influencia en la productividad de los Colaboradores de la empresa, Frenosa, Callao 2019 "

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) CATORCE (letras).

Los Olivos, 08 de julio de 2019


.....

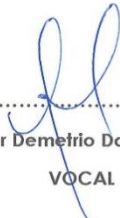
Dr. Carlos Alberto García Palacios

PRESIDENTE


.....

Mgtr. Giancarlo Marjano Mancarella Valladares

SECRETARIO


.....

Dr. Victor Demetrio Davila Arenaza

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------


Declaratoria de Autenticidad

Yo Hambar Jassmin Altamirano Neyra con DNI N° 74360659 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 08 de Junio del 2019



ALTAMIRANO NEYRA HAMBAR JASSMIN

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	8
2.1. Tipo y diseño de investigación	8
2.2. Población, muestra y muestreo	11
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.4. Procedimiento	14
2.5. Método de análisis de datos	14
2.6. Aspectos éticos	14
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.	29
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos	13
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad	13
Tabla 3: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	13
Tabla 4: Estadístico de datos de la dimensión1: Conducta	15
Tabla 5: Estadístico de datos de la dimensión 2: Logros	15
Tabla 6: Estadístico de datos de la dimensión 3: Satisfacción	16
Tabla 7: Estadístico de datos de la dimensión 4: Capacidad	16
Tabla 8: Estadístico de datos de la dimensión 5: Producción	17
Tabla 9: Estadístico de datos de la dimensión 6: Rentabilidad	17
Tabla 10: Escala de Coeficiente de Correlación	18
Tabla 11: Correlación de variables	19
Tabla 12: La correlación entre la variable factores motivacionales y dimensión capacidad	19
Tabla 13: La correlación entre la variable factores motivacionales y dimensión producción.	20
Tabla 14: La correlación entre la variable factores motivacionales y dimensión Rentabilidad	21

RESUMEN

El objetivo de la tesis fue Determinar la influencia de los factores motivacionales en la productividad de los colaboradores de la empresa, Fenosa, Callao 2019, la teoría que sustenta la tesis, es la teoría de los dos factores de la motivación de Herzberg, para ello realizó una entrevista a más de 200 profesionales de la carrera de contabilidad e ingeniería, con el objetivo principal de conocer que es lo que les da satisfacción o insatisfacción en su centro de trabajo por lo que obtuvo como resultado el planteamiento de dos grupos, entre ellos los Factores de higiene, aquellos factores necesarios e importantes para conservar la satisfacción entre colaboradores y los Factores motivacionales, aquellos que producen motivación y satisfacción entre los colaboradores, en el cual se incluyen logros, reconocimientos y el desempeño. Díaz (2012) manifiesta que los factores motivacionales son un conjunto de componentes que se activa, mantiene y dirige la conducta del ser humano mediante un proceso en la ejecución de las actividades asignadas y ello conduce hacia el logro de los objetivos propuestos, permitiendo aumentar la productividad a la empresa. López (2013) define la productividad como el alto nivel de capacidad, que tienen las personas para desempeñarse en cualquier área de una empresa, asimismo se refiere a la producción entre el tiempo, utilizando los recursos adecuados, lo cual genera un costo que se convierte en rentabilidad, siendo ello positivo para la organización. El tipo de investigación ha sido aplicada, la población quedó integrada por 529 personas, la muestra ha sido 223 personas, con un muestreo probabilístico aleatorio simple, la técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, de acuerdo a los resultados encontrados se concluye que la variable factores motivacionales influye en forma positiva media con la variable productividad.

Palabras clave: Factores Motivacionales, Productividad, Rendimiento.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the influence of motivational factors on the productivity of the company's employees, Fenosa, Callao 2019, the theory behind the thesis, is the theory of the two factors of Herzberg's motivation, with the who then conducted an interview. More than 200 professionals in accounting and engineering, with the main objective of knowing what gives them satisfaction or dissatisfaction in their workplace, which resulted in the focus of two groups, including hygiene factors, are those factors necessary and important to maintain satisfaction. Among employees and motivational factors, there are those that produce motivation and satisfaction among employees, which include achievements, recognition and performance. Díaz (2012) states that motivational factors are a set of several components that activate, maintain and direct the behavior of the human being through a process in the execution of the assigned activities and this leads to the achievement of the proposed objectives, which allows Increase the productivity of the company. López (2013) defines productivity as the high level of skill, which people have to play in any area of a company, also refers to production between times, using the appropriate resources, which generates a cost that becomes profitability, being Positive for the organization. The type of research that was applied, the population was composed of 529 people, the sample was 223 people, with a simple random probabilistic sampling, the technique that was applied was the survey and the instrument that was used was the questionnaire, according to the The results found that variable motivational factors positively influence variable productivity.

Keywords: Motivational factors, Productivity, Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Existe una alta predominación en el mercado, principalmente para las MYPES y PYMES ya que, son entidades que brindan mayor aporte a la nación, y a su vez son independientes, sin embargo, algunas empresas con mayor constitución muestran incapacidad en la administración del recurso humano, ya que desconocen las herramientas necesarias para desarrollar competencias y capacidades de sus colaboradores, desde el inicio hasta el fin de una relación aboral, Por lo tanto, es indispensable plantear estrategias, que permitan el desarrollo óptimo de la empresa, considerando la participación de su talento humano, brindando capacitaciones y motivando su desempeño en la empresa.

Mientras que en un contexto internacional el enfoque es totalmente diferente los empresarios consideran que los colaboradores es un recurso indispensable para su crecimiento, por ello, es que muestran mayor compromiso con los colaboradores con el fin de obtener su total desempeño, además que ponen en práctica el trabajo en equipo el cual lleva una estrecha relación con la dirección por objetivos. Del mismo modo es importante mencionar que los colaboradores con empatía se relacionan de manera más fluida generando un adecuado clima organizacional lo cual se puede considerar como la diferenciación o valor agregado.

Es así como las empresas llegan a ser exitosas debido al uso correcto de los recursos internos de la organización , sin embargo, aún existen algunas compañías que han mostrado deficiencia en su productividad debido a la escases de compromiso que muestran los empresarios hacia a los colaboradores, puesto que no han definido con claridad estrategias para lograr los objetivos propuestos, ya que la excelencia empresarial pasa por aprovechar todas las capacidades del ser humano, operando en equipo y trabajando con iniciativa de liderazgo.

Frenosa es una empresa formada desde hace 65 años, dedicada a la comercialización de productos de fricción para todo tipo de vehículos, con el transcurso de los años la empresa ha crecido enormemente, lo cual se ha visto reflejado en los países donde son exportados sus productos. Es importante manifestar que el aporte directo de sus colaboradores, ha contribuido con el crecimiento de la compañía. Sin embargo, últimamente la empresa ha presentado alto nivel de rotación del personal debido a la presencia de cambios inesperados dentro del área correspondiente al manejo integral del

talento humano, por lo cual es sustancial que las empresas obtengan las herramientas necesarias para retener y motivar al colaborador, evaluar competencias y medir su rendimiento.

Goel, Agrawal, & Sharma, (2017) manifiestan que la productividad laboral de los colaboradores se realiza identificando en primera instancia los factores que afectan la productividad. Para ello Utilizó una metodología descriptiva correlacional y la encuesta como parte de la investigación, los resultados se obtuvieron de estos factores se clasificaron en siete dimensiones y finalmente llegó a la conclusión de establecer un modelo titulado "Modelo FLOPACE" para aumentar y mejorar la productividad laboral.

Chukwuka, (2017) determina que el objetivo principal de desarrollar un esquema de capacitaciones es para motivar a los colaboradores y aumentar la productividad en los proyectos de construcción, utilizó un método de investigación cuantitativa que ayudo a recopilar datos de trabajadores de la construcción de IM y un cuestionario para obtener más información, los resultados del análisis fueron que los principales factores que brindan motivación a los colaboradores de proyectos son las remuneración a tiempo y el buen clima organizacional, llegó a la conclusión que los incentivos financieros, la capacitación y el desarrollo continuos, y el entorno de trabajo seguro fueron las estrategias de motivación más significativas que influyen positivamente en proyectos de construcción de IM.

Takiah, (2012) examina el efecto mediador del esfuerzo en relación al desempeño de los auditores para ello utilizó un diseño de investigación experimental. Los resultados revelan que ambas variables, están relacionadas en forma positiva con el desempeño del juicio de auditoría, de esta manera concluyo que para Comprender el rol mediador de algunas variables motivacionales es crucial en el diseño de talleres y capacitaciones para mejorar el desempeño de los auditores.

Delgado, et al (jul/sep,2012) manifiesta que para realizar un diagnóstico sobre la calidad de vida de los médicos/as, Utilizo un estudio transversal y analítico aplicando una encuesta a 20 colaboradores y de esa manera demostró que existe un grupo de trabajadores entre 25 y 55 años. Por lo que obtuvo como conclusión que gran cantidad de colaboradores tienen dos trabajos y cierto porcentaje reporta enfermedades como el autismo.

Díaz et al (jul, 2017) determina que el desempeño laboral es adecuado evaluarlo de manera sólida a las señoritas del área de enfermería asociados con la satisfacción del trabajo. Mediante una metodología descriptiva de corte transversal y aplico una relación de preguntas referentes a la satisfacción en el trabajo el cual dio como resultado que existe equivalencia en las prioridades fijadas por el equipo de enfermería.

Fuentes, (2012) tuvo el objetivo de demostrar cómo influye la satisfacción del trabajo en la productividad de los colaboradores, aplicando una encuesta para recolectar más información, asimismo la metodología de diseño descriptivo, concluyendo que la satisfacción laboral tiene influencia en la productividad.

Sum, (2015) plantea un proceso adecuado de talleres para aumentar la motivación en el área de administración, la investigación fue descriptivo y según los resultados de la encuesta y fiabilidad de los datos, concluyendo que la motivación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores del área administrativa siendo ello esencial para la empresa.

Montenegro, (2016) determina que los factores de motivacionales de los colaboradores, suelen ser intrínseca y extrínseca, para ello realizó el estudio a una muestra de empleados de la ciudad de Pasto, aplicó una metodología de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. El cual logro concluir que los motivadores más relevantes fueron las capacitaciones, el salario puntual y el reconocimiento de sus superiores.

Díaz, (2014) Tuvo el propósito de argumentar los componentes de motivación para impedir la renuncia del personal. La investigación fue descriptiva y según los resultados demostró que los elementos que han influido en la motivación de los colaboradores fue el reconocimiento de sus jefes, concluyendo que además los trabajadores deben tener la oportunidad de formar línea de carrera en la organización, para cumplir sus metas establecidas.

Castañeda, (2016) evalúa los elementos que influyen en el ambiente laboral, mediante una encuesta que permitió obtener mayor información para la continuidad de la investigación, Con el resultado de ello, llegó a la conclusión de que existe gran cantidad de empleados que se encuentran desmotivados en su trabajo y esto se da por una

inadecuada comunicación de jefe hacia colaboradores lo que impide desarrollar el trabajo de manera adecuada.

Mori, (2017) en su tesis demuestra cómo se relaciona los factores extrínsecos e intrínsecos con el desempeño del talento humano en la municipalidad, para ello la investigación fue no experimental, de tipo aplicada y transversal. Finalmente, tuvo la conclusión que no hay relación entre las variables puestas en estudio.

Bobadilla, (2016) Tuvo el objetivo de identificar los principios motivacionales y conocer de qué manera se relaciona con el desempeño en el área de trabajo, desarrolló la investigación mediante un tipo aplicada, descriptiva correlacional y según los resultados llegó a la conclusión de que ambas variables se relacionan positivamente.

Rojas & Velásquez, (2017) menciona como se relacionan las variables motivación laboral y productividad, la investigación fue aplicada, no experimental y descriptivo. Finalmente concluyo que existe relación entre la Motivación laboral y productividad de los colaboradores del Banco Falabella Chimbote 2018.

Ubillas, (2017) expone cómo influye el clima organizacional en el desempeño de recurso humano, utilizó el enfoque cuantitativo y recolecto información mediante el cuestionario de 41 ítems, entre ambas variables, finalmente obtuvo 0.921 como resultado de coeficiente de Alfa de Cron Bach lo cual, llegó a la conclusión que ambas variables se relacionan significativamente.

Reynaga, (2015) tuvo como objetivo decretar la definición más relevante de la motivación y determinar si existe relación con el desempeño laboral, utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional, empleó la encuesta para conocer qué les genera motivación a los integrantes de la clínica en el periodo 2015. Finalmente, la investigación tuvo como conclusión que la motivación se relaciona en forma directa y positivamente en el desempeño del talento humano.

Herzberg (1968) la teoría de la motivación, para ello realizó una entrevista a más de 200 profesionales de la carrera de contabilidad e ingeniería, que tuvo como objetivo principal conocer que es lo que les da satisfacción o insatisfacción en su centro de trabajo por lo que obtuvo como resultado el planteamiento de dos grupos .Los Factores de higiene, son aquellos factores necesarios e importantes para conservar la satisfacción

entre colaboradores y los Factores motivacionales, son aquellos que producen motivación y satisfacción entre los colaboradores, en el cual se incluyen logros, reconocimientos y el desempeño.

Díaz (2012) manifiesta que los factores motivacionales son un conjunto de varios componentes que se activa, mantiene y dirige la conducta del ser humano mediante un proceso en la ejecución de las actividades asignadas y ello conduce hacia el logro de los objetivos propuestos, permitiendo aumentar la productividad a la empresa.

Pérez (2009) define los factores motivacionales como los aspectos positivos que se generan en los individuos al realizar actividades en cualquier ámbito de la vida, lo cual influye significativamente en el desempeño laboral y profesional, asimismo es válido mencionar que todas las personas que están motivadas en su labor diario se sienten satisfechos y comprometidos con su empresa,

Martínez (2012) menciona los factores motivacionales son muy importantes en la vida diaria ya que se trata de aplicar métodos o estrategias que inciden al comportamiento del ser humano, es decir para que el personal de una empresa tenga éxito, intereses personales y empresariales deben tener los recursos básicos para influir en los aspectos motivacionales de los individuos.

López (2013) define la productividad como el alto nivel de capacidad, que tienen las personas para desempeñarse en cualquier área de una empresa, asimismo se refiere a la producción entre el tiempo, utilizando los recursos adecuados, lo cual genera un costo que se convierte en rentabilidad, siendo ello positivo para la organización.

Suarez (2013) menciona que la productividad es la manera eficaz de obtener recursos financieros en las organizaciones, lo que genera que la empresa aumente la rentabilidad y con ello se convierta en una empresa competitiva en el mercado donde los colaboradores brindan mayor aporte a su crecimiento.

Torres (2013) expresa que la productividad, son las capacidades de producción o creación de parte de los colaboradores lo cual tiene un costo por tiempo en que demora el proceso de cada actividad.

Problema general. ¿Cómo influyen los factores motivacionales en la productividad de los colaboradores de la empresa, Frenosa, Callao 2019?. Problema Específico 1. ¿Cómo influyen los factores motivacionales en la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019?. 2. ¿Cómo influyen los factores motivacionales en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019? 3. ¿Cómo influyen los factores motivacionales en la rentabilidad de la empresa Frenosa, Callao, 2019?

La investigación que se ha realizado es de gran importancia porque demuestra de qué la motivación es muy importante en el desempeño de los colaboradores de cualquier entidad, evaluando capacidades, conocimientos y compromiso. para su óptimo desempeño en la empresa, Y de acuerdo a ello, plantear estrategias para maximizar la rentabilidad aprovechando a diario las oportunidades del mercado.

El objetivo de la investigación es lograr poner en práctica en el contexto empresarial, en este caso en la empresa Frenosa donde se logró realizar el estudio y conocer la influencia de la motivación en los colaboradores, siendo este el factor más importante para obtener mayor rentabilidad.

Los resultados de la investigación son beneficiosos, para los empresarios que buscan conocer de qué manera motivar a los colaboradores, para obtener mayor productividad y beneficios para la empresa.

La metodología que se utiliza en la investigación, ha permitido desarrollar indagaciones más avanzadas respecto a los factores de motivación siendo de gran utilidad para los investigadores, asimismo motivo a los lectores a conocer que el factor es un recurso muy importante dentro de la organización.

Hipótesis General. Los factores motivacionales influyen en la productividad de los colaboradores de la empresa, Frenosa, Callao, 2019. Hipótesis Específicas. 1. Los factores motivacionales influyen en la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019. 2. Los factores motivacionales influyen en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019. 3. Los factores motivacionales influyen en la rentabilidad de la empresa Frenosa, Callao, 2019.

Objetivo General. Determinar la influencia de los factores motivacionales en la productividad de los colaboradores de la empresa, Fenosa, Callao 2019. Objetivos

Específicos. 1. Determinar la influencia de los factores motivacionales en la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019. 2. Determinar la influencia de los factores motivacionales en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019. 3. Determinar la influencia de los factores motivacionales en la rentabilidad de la empresa Frenosa, Callao, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de la investigación

2.1.1. Enfoque: Cuantitativo

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta mediante este método se realiza la recaudación de datos los cuales son de medición numérica y son sometidos en la rama estadística.

2.1.2. Tipo: Aplicada

Para ello Baena (2014) menciona que tiene el objetivo de analizar un problema el cual es conocido por el investigador o las personas involucradas en la investigación, el cual tiene la finalidad de resolver el problema identificado planteando soluciones de manera eficiente a preguntas específicas.

2.1.3. Diseño: No experimental de corte transversal

Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que se basa principalmente en una investigación donde no hay manipulación de las variables. Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista. (2017), determinan que la investigación transversal se trata de recolectar información un momento determinado es decir en un momento único y preciso.

2.1.4. Nivel: Explicativo Causal

Hernández, Fernández y Baptista (2010), explican que se trata de establecer causas de un suceso, es decir busca el porqué de los hechos, buscando siempre causa y efecto.

2.1.5. Método: Hipotético deductivo

Al respecto Bernal (2010), manifiesta que en principio reside en un proceso donde se pone a prueba las hipótesis y busca refutar o falsearlas, obteniendo conclusiones que llegan a ser confrontados con los hechos reales

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1 Variables

Variable Independiente: Factores motivacionales

Díaz (2012) manifiesta que es conjunto de diferentes componentes que se activa, mantiene y dirige la conducta del ser humano mediante un proceso en la ejecución de las actividades asignadas y ello conduce hacia el logro de los objetivos propuestos, permitiendo aumentar la productividad a la empresa.

Dimensión 1: Conducta

Está conformada por los indicadores siguientes: emoción, reglas y principios

Dimensión 2: Logros

Está conformada por los indicadores siguientes: valores, objetivos y metas

Dimensión 3: Satisfacción

Está conformada por los indicadores siguientes: motivación, clima Organizacional y sentimiento

Variable Dependiente: Productividad

López (2013) define la productividad como el alto nivel de capacidad, que tienen las personas para desempeñarse en cualquier área de una empresa, asimismo se refiere a la producción entre el tiempo, utilizando los recursos adecuados, lo cual genera un costo que se convierte en rentabilidad, siendo ello positivo para la organización.

Dimensión 1: Capacidad

Está conformada por los indicadores siguientes: habilidades, desempeño y desarrollo

Dimensión 2: Producción

Está conformada por los indicadores siguientes: cantidad, resultado y ventas

Dimensión 3: Rentabilidad

Está conformada por los indicadores siguientes: beneficio e inversión

2.2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: factores motivacionales	Díaz (2012) manifiesta que los factores motivacionales son un conjunto de varios componentes que se activa, mantiene y dirige la conducta del ser humano mediante un proceso en la ejecución de las actividades asignadas y ello conduce hacia el logro de los objetivos propuestos, permitiendo aumentar la productividad a la empresa.	Identificación de la dimensión Elaboración de indicadores y elaboración del instrumento que permitirá medir las variables.	Conducta	Emoción	1. ¿Se siente usted contento cuando su jefe inmediato le demuestra satisfacción con su trabajo?	Ordinal: Bernal, C. (2006) tiene como propósito dar orden (establecer prioridades) a los datos de forma ascendente o descendente. Las escalas ordinales se emplean para calcular la mediana, la media y la desviación típica (p.246)
				Reglas	2. ¿Considera usted que las disposiciones establecidas incentivan su mejor desempeño?	
				Principios	3. ¿Conoce usted la misión de la empresa?	
			Logros	Valores	4. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados?	
				Objetivos	5. ¿Conoce usted los objetivos de la empresa?	
				Metas	6. ¿Cumple usted con las metas establecidas por la empresa?	
			Satisfacción	Motivación	7. ¿Se siente usted motivado para desarrollar sus actividades con eficiencia?	
				Clima organizacional	8. ¿Se siente usted conforme con la conducta de sus jefes y compañeros de trabajo?	
				Sentimiento	9. ¿Se siente usted identificado con el quehacer diario de empresa?	
Variable Dependiente: Productividad	López (2013) define la productividad como el alto nivel de capacidad, que tienen las personas para desempeñarse en cualquier área de una empresa, asimismo se refiere a la producción entre el tiempo, utilizando los recursos adecuados, lo cual genera un costo que se convierte en rentabilidad, siendo ello positivo para la organización.	Identificación de la dimensión Elaboración de indicadores y elaboración del instrumento que permitirá medir las variables.	Capacidad	Habilidad	10. ¿Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo todas sus habilidades?	Ordinal: Bernal, C. (2006) tiene como propósito dar orden (establecer prioridades) a los datos de forma ascendente o descendente. Las escalas ordinales se emplean para calcular la mediana, la media y la desviación típica (p.246)
				Desempeño	11. ¿Considera usted que el trabajo que realiza contribuye en el logro de las metas de producción de la empresa?	
				Desarrollo	12. ¿La empresa valora su desempeño laboral?	
			Producción	Cantidad	13. ¿Considera usted que las metas de producción de la empresa le permiten el crecimiento sostenido?	
				Resultado	14. ¿Considera usted que se cumplen las metas previstas para cada una de las áreas de la empresa?	
				Ventas	15. ¿Considera usted que la empresa vende de acuerdo a sus metas previamente establecidas?	
			Rentabilidad	Beneficio	16. ¿Considera usted que la empresa logra las utilidades esperadas?	
Inversión	17. ¿Considera usted que la empresa recupera la inversión en un tiempo prudente?					

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población fue de 529 colaboradores, los que brindaron su colaboración para realizar de manera satisfactoria la investigación. Según Jany (1994) la población está conformada por el total de sujetos o individuos con algunas características iguales.

2.3.2. Muestra

La muestra, fue una selección de 223 colaboradores, al respecto, Bernal (2010) manifiesta que la muestra, se trata de obtener una porción de la población la cual es seleccionada para el desarrollo del estudio.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e (N - 1) + Z^2 * p * q} \qquad n = \frac{529 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (529 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} \quad N = 223$$

Dónde:

n= Tamaño de muestra buscado

N = Población =529

e = Margen de Error = 0.05

Z = Grado de Confianza = 1.96

p = Probabilidad de que ocurra el evento =0.5

q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento =0.5

2.3.3. Muestreo: probabilístico

Muestreo probabilístico aleatorio simple, es decir que toda la población tiene la posibilidad de ser elegido de manera aleatoria para ello, Bernal, (2010) indica que se trata de un método que ofrece la capacidad de realizar el análisis basado en la muestra seleccionada.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica: encuesta

Bernal. (2010) Señala que se trata de un listado de interrogantes que son preparados para ser aplicados a la muestra, con el objetivo de registrar información de los colaboradores, obteniendo resultados que son procesados en el sistema SPPSS.

2.4.2. Instrumento: cuestionario

Según Bernal (2010) se trata de una serie de preguntas organizadas y debidamente creadas para obtener información, los cuales son importantes para continuar la investigación y con ello alcanzar los objetivos del investigador.

2.4.3. Validez del instrumento

Método de juicio de expertos

El instrumento se validó a través del método del juicio de expertos, por ello Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que se trata de verificar detalladamente el contenido de las interrogantes que serán destinadas hacia el colaborador.

El instrumento fue validado por los docentes siguientes:

Validación de expertos

Numero	Apellidos y nombres	Grado	Resultados
1	Cardenas Saavedra Abrahan	Doctor	VALIDADO
2	Arce Alvarez Edwin	Doctor	VALIDADO
3	Molina Guillen Jan	Magister	VALIDADO

Elaboración propia

2.4.4 Confiabilidad del instrumento:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que se refiere al valor o grado de la veracidad, es decir, permite conocer la verdad de los datos.

La confiabilidad del instrumento se logró mediante 01 encuesta piloto a 10 sujetos de estudio los que fueron procesados utilizando el Alfa de Cronbach los que tiene como resultado la siguiente tabla:

Tabla N° 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: elaboración en base a los resultados de spss

De la misma forma, se presentan la Tabla N°2 que muestra en detalle las estadísticas de fiabilidad y la Tabla N°3 de la escala de medidas para evaluar el coeficiente de alfa de CronBach:

Tabla N°2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,824	17

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

Tabla N°3

Escala de medidas para evaluar el Coeficiente alfa de Cronbach

Valor	Nivel
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: Elaborado en base a Arcos y Castro (2009).

Interpretación:

De acuerdo al análisis de los resultados, se observa que el Alfa de Cronbach tiene el valor de 0.824 y conforme a la propuesta de Arcos y Castro, indica que dicho valor se encuentra ubicado en los intervalos 0,8 a 0,9 marcando un nivel bueno, consecuentemente, el instrumento es fiable.

2.5. Procedimiento

Fase 1. Preparación del material para la encuesta

Fase 2. Autorización de la empresa o la organización para realizar la encuesta de la muestra correspondiente

Fase 3. Realización de la encuesta

2.6. Métodos de análisis de datos

2.6.1. Método descriptivo

Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que se enfoca en evaluar los resultados que fueron obtenidos en la encuesta para describir de manera fácil el análisis.

2.6.2. Método inferencial

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que pretende probar hipótesis y generalizar los resultados de la encuesta. (p.305).

2.7. Aspectos éticos

Por una cuestión de ética la información y la identificación de los participantes de las encuestas es reservada, para proteger su libre opinión acerca de la empresa Frenosa además los datos obtenidos son reales no ha sido alterada, por ende, es veraz. El objetivo principal es hacer que las personas se integren a un grupo de investigación o trabajo de manera voluntaria, el cual sigue lineamientos que se deben cumplir, para tener un proyecto exitoso

III. RESULTADOS:

3.1. Análisis Descriptivo:

Tabla N° 4. Estadístico de datos de la dimensión 1: Conducta

CONDUCTA				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
CONDUCTA ^a	"TOTALMENTE EN DESACUERDO"	14	2.1%	6.3%
	"DESACUERDO"	109	16.3%	48.9%
	"INDIFERENTE"	216	32.3%	96.9%
	"DE ACUERDO"	222	33.2%	99.6%
	"TOTALMENTE DE ACUERDO"	108	16.1%	48.4%
Total		669	100.0%	300.0%
a. Grupo				

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Los resultados del análisis descriptivo obtenidos por el cuestionario, indican que el 33,2% de los colaboradores expresa que están De acuerdo con la conducta que se mantiene en la organización, el 32,3 se mostró indiferente con la conducta que se mantiene en la organización, el 16,3% expresa que está en desacuerdo con la conducta que muestran los colaboradores en la organización, el 16.1%, expresa que está totalmente de acuerdo con la conducta de los colaboradores y finalmente el 2,1 expresa que está totalmente en desacuerdo respecto a la conducta de los colaboradores.

Tabla N°5. Estadístico de datos de la dimensión 2: Logros

LOGROS frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
LOGROS ^a	"TOTALMENTE EN DESACUERDO"	174	26,0%	78,0%
	"DESACUERDO"	84	12,6%	37,7%
	"INDIFERENTE"	206	30,8%	92,4%
	"DE ACUERDO"	108	16,1%	48,4%
	"TOTALMENTE DE ACUERDO"	97	14,5%	43,5%
Total		669	100,0%	300,0%

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: en la tabla se aprecia que el 30,8% de los colaboradores muestran indiferencia frente a los logros de sus compañeros de trabajo, el 26,0 % de los colaboradores están totalmente en desacuerdo con los logros de sus compañeros de trabajo, el 16.1% de los colaboradores están de acuerdo con los logros se sus compañeros de trabajo, el 14,5% de los colaboradores están totalmente De acuerdo con los logros de sus colaboradores y finalmente el 12,6% expresan que están en desacuerdo con los logros de sus compañeros de trabajo.

Tabla N° 6. Estadístico de datos de la dimensión 3: Satisfacción

Satisfacción frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
SATISFACCIÓN ^a	"TOTALMENTE EN DESACUERDO"	23	3,4%	10,3%
	"DESACUERDO"	90	13,5%	40,4%
	"INDIFERENTE"	176	26,3%	78,9%
	"DE ACUERDO"	240	35,9%	107,6%
	"TOTALMENTE DE ACUERDO"	140	20,9%	62,8%
Total		669	100,0%	300,0%
a. Grupo				

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: los resultados expresan que el 35,9% de los colaboradores ha mostrado satisfacción en su área de trabajo, el 26,3% se siente indiferente con la satisfacción en su área de trabajo, sin embargo el 20,9% expresa que están totalmente de acuerdo con la satisfacción en su área de trabajo, pero el 13,5% está en desacuerdo con la satisfacción en su área de trabajo y finalmente el 3,4% manifiesta que está totalmente en desacuerdo con la satisfacción en su área de trabajo.

Tabla N°7. Estadístico de datos de la dimensión 4: Capacidad

Capacidad frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
CAPACIDAD ^a	"TOTALMENTE EN DESACUERDO"	86	12,9%	38,6%
	"DESACUERDO"	83	12,4%	37,2%
	"INDIFERENTE"	228	34,1%	102,2%
	"ACUERDO"	113	16,9%	50,7%
	"TOTALMENTE DE ACUERDO"	159	23,8%	71,3%
Total		669	100,0%	300,0%
a. Grupo				

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: según los resultados de las encuestas sometidas a los colaboradores de la, se observa que el 34,1% de los colaboradores muestra indiferencia respecto a la capacidad de sus compañeros de trabajo, el 23,8% están totalmente de acuerdo con la capacidad que poseen sus compañeros de trabajo, sin embargo el 16,9% están de acuerdo con la capacidad que muestran sus compañeros de trabajo, el 12,4% expresa que están en desacuerdo respecto a la capacidad que muestran sus compañeros de trabajo, y finalmente se aprecia que el 12,4% están totalmente en desacuerdo respecto a la capacidad de sus compañeros de trabajo.

Tabla N°8. Estadístico de datos de la dimensión 5: Producción

\$PRODUCCIÓN frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
PRODUCCIÓN ^a	"TOTALMENTE EN DESACUERDO"	107	16,0%	48,0%
	"DESACUERDO"	101	15,1%	45,3%
	"INDIFERENTE"	197	29,4%	88,3%
	"DE ACUERDO"	135	20,2%	60,5%
	"TOTALMENTE DE ACUERDO"	129	19,3%	57,8%
Total		669	100,0%	300,0%
a. Grupo				

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: el 29,4% de los colaboradores muestra indiferencia respecto a la producción anual que genera la empresa, el 20,2% están de acuerdo con la producción anual que genera la empresa, el 19,3 % están totalmente de acuerdo con la producción anual que genera la empresa, sin embargo, el 16.0% expresa que están totalmente en desacuerdo con la producción anual que genera la empresa, finalmente 15,1% manifiesta que están en desacuerdo con la producción anual que genera la empresa.

Tabla N°9. Estadístico de datos de la dimensión 6: Rentabilidad

\$RENTABILIDAD frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
RENTABILIDAD ^a	"DESACUERDO"	43	9,6%	19,3%
	"INDIFERENTE"	67	15,0%	30,0%
	"DE ACUERDO"	106	23,8%	47,5%
	"TOTALMENTE DE ACUERDO"	230	51,6%	103,1%
Total		446	100,0%	200,0%
a. Grupo				

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Conforme a los resultados de las encuestas, se aprecia que el 51,6% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con la rentabilidad de la empresa, el 23,8% está de acuerdo con la rentabilidad de la empresa, el 15,0% se muestra indiferente respecto a la rentabilidad de la empresa y finalmente el 9.6% nos dice que están en desacuerdo con la rentabilidad de la empresa.

3.1. Análisis inferencial:

3.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general: Los factores motivacionales influyen en la Productividad de la empresa Frenosa, Callao 219

Ha: Los factores motivacionales influyen en la Productividad

Ho: Los Factores motivacionales no influyen en la Productividad

Tabla N°10 Escala de Coeficiente de Correlación

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305).

Ho: $R = 0$; V1 no tiene relación con V2

H1: $R > 0$; V1 tiene relación con V2

Regla de decisión

a) Sig. E < 0.05 ; Rechazar H0

b) Sig. E > 0.05 ; Aceptar H0

Nivel de significancia:

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.5$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza H0 $p > \alpha$: se acepta H0

Valor significativo: Sig = p

Tabla 11:

CORRELACIONES				
			FACTORES MOTIVACIONALES	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	1.000	.561**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	223	223
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	.561**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	223	223

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

Interpretación: en la tabla se puede observar que el valor del coeficiente de correlación es 0.561 lo cual según la Tabla n° 10 de escala de coeficiente de correlación, las variables Factores motivacionales y productividad tienen correlación positiva media. Asimismo, la significancia que es menor a la que está planteada en la investigación ($0,000 < 0,05$) lo cual, indica según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, los factores motivacionales influyen en la productividad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019.

Hipótesis específica 1: Influencia entre Factores motivacionales y Capacidad

Ha: Los factores motivacionales influyen en la Capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019

H0: Los factores motivacionales no influyen en la Capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019

Tabla 12:

CORRELACIONES				
			FACTORES MOTIVACIONALES	CAPACIDAD
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	1.000	.572**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	223	223
	CAPACIDAD	Coefficiente de correlación	.572**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	223	223

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

Interpretación: La Tabla n° 12 muestra el valor numérico de coeficiente de correlación, siendo este 0.572 el cual, según la escala de coeficiente de correlación, indica que la variable Factores motivacionales y dimensión Capacidad tienen correlación positiva media. Asimismo, la significancia que se encontró es menor a la planteada en la investigación ($0,000 < 0,05$) y según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, los factores motivacionales influyen en la conducta de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019.

Hipótesis específica 2: Influencia entre los factores motivacionales y producción

Ha: los factores motivacionales tienen influencia positiva con la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao 2019

H0: los factores motivacionales no tienen influencia positiva con la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao 2019.

Tabla 13:

CORRELACIONES				
			FACTORES MOTIVACIONALES	PRODUCCIÓN
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coeficiente de correlación	1.000	.415**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	223	223
	PRODUCCIÓN	Coeficiente de correlación	.415**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	223	223

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

Interpretación: Se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.415 y según la escala de coeficiente de correlación, se puede expresar que la variable Factores motivacionales y la dimensión Producción tienen correlación positiva débil. Asimismo, la significancia es menor a la que está proyectada en la investigación ($0,000 < 0,05$) lo cual, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, los factores motivacionales influyen en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019

Hipótesis específica 3: Influencia entre los factores motivacionales y la Rentabilidad

Ha: los factores motivacionales tienen influencia positiva con la Rentabilidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao 2019

H0: los factores motivacionales no tienen influencia positiva con la Rentabilidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao 2019.

Tabla n° 14:

CORRELACIONES				
			FACTORES MOTIVACIONALES	RENTABILIDAD
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	1.000	.363**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	223	223
	RENTABILIDAD	Coefficiente de correlación	.363**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	223	223

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

Interpretación: Se observa que el coeficiente de correlación es 0.363 y según la escala de coeficiente de correlación, se puede manifestar que la variable Factores motivacionales y la dimensión Rentabilidad tienen correlación positiva débil. También la significancia encontrada es menor que la planteada ($0,000 < 0,05$) lo que indica según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, los factores motivacionales influyen en la Rentabilidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019.

IV. DISCUSIÓN:

Objetivo General de la investigación ha sido Determinar la influencia de los factores motivacionales en la productividad de los colaboradores de la empresa, Fenosa, Callao 2019. Según a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencia se ha determinado que existe influencia positiva media de los factores motivaciones y la productividad. Dichos resultados son coherentes con la teoría de los dos factores de Herzberg, que menciona que los factores extrínsecos, como son: remuneraciones, condiciones del trabajo, incentivos, etc. son factores que permiten un mejor cumplimiento de las metas en los colaboradores.

Asimismo, también existe coherencia con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Díaz et al (jul,2017) manifiesta en su artículo titulado *Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo*. Enfermería global, (artículo científico publicado en la revista Scielo). Murcia, España. Concluye que existe equivalencia en las prioridades fijadas por el equipo de enfermería.

También las tesis de Fuentes, (2012) manifiesta en la tesis denominada *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. concluyendo que la satisfacción laboral tiene influencia en la productividad.

Mori, (2017) en su tesis denominada *Factores motivacionales y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017* (tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública). Trujillo, Perú: La investigación llego a la conclusión de que existe relación entre las ambas variables.

4.2. Objetivo específico 1 ha sido determinar la influencia de los factores motivacionales en la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencia se ha determinado que existe influencia positiva media de los factores motivacionales y la capacidad.

Además, también existe coherencia con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Takiah, M (2012) *Enhancing auditors' performance: The importance of motivational factors and the mediation effect of effort* (scientific article published in Emerald Group Publishing Limited) Selangor, Malaysia: School of Accounting, Faculty of Economics and Business, Universiti Kebangsaan Malaysia, las variables motivacionales es crucial en el diseño de un programa de desarrollo continuo para mejorar el desempeño de los auditores.

También las tesis de Díaz, D. (2014) menciona en su tesis Factores de motivación para retener al personal creativo en las agencias de publicidad. (tesis para licenciado en ciencias económicas y empresariales): Guatemala de la asunción: concluyendo que además detecto que los trabajadores necesitan la oportunidad de formar línea de carrera dentro de la empresa para cumplir sus metas establecidas

Rojas, P. & Velásquez, F (2017) menciona en la tesis denominada Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, 2018 (tesis para el título de licenciada en administración). Chimbote, Perú: concluyó que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables

4.3. Objetivo específico 2 ha sido determinar la influencia de los factores motivacionales en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019. Según los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencia se ha determinado que existe influencia positiva débil de los factores motivacionales y la producción.

Además, también existe coherencia con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Goel, V & Agrawal, R y Sharma, V (2017) *Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling* (scientific article published in inderscience) Roorkee, India: Indian Institute of Technology conclusión de proponer un modelo titulado "Modelo FLOPACE" para mejorar la productividad laboral.

También con las tesis Sum, M. (2015) manifiesta en su tesis denominada *Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango*. (tesis para obtener el título de licenciada en psicología). Quetzaltenango, Guatemala: demostró que la motivación

influye de manera positiva en el desempeño de los colaboradores del área administrativa siendo ello esencial para la empresa.

Bobadilla, E. (2016) determina en su tesis titulada “*Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de salud Chiclayo*”. (tesis para magister en gestión de los servicios de la salud). Chiclayo, Perú: La investigación llego a la conclusión que si existe relación entre las dos variables.

4.4. Objetivo específico 3 ha sido determinar la influencia de los factores motivacionales en la rentabilidad de la empresa Frenosa, Callao, 2019. Según los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencia se ha determinado que existe influencia de los factores motivaciones en la Rentabilidad.

Además, también existe coherencia con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Chukwuka, (2017) *FLabour productivity motivation framework for Iskandar Malaysia* (scientific article published in emeraldinsight) Kuching, Malasia: Swinburne University of Technology.. conclusión que la administración efectiva, las prácticas de construcción viables, los incentivos financieros, la capacitación y el desarrollo continuos, y el entorno de trabajo seguro fueron las estrategias de motivación más significativas que influyen positivamente en la construcción de IM.

También las tesis Montenegro, (2016) en su tesis titulada *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. (trabajo para magister en dirección). Colombia, Bogotá: El cual concluyo que los motivadores más relevantes fueron las capacitaciones, el salario puntual y el reconocimiento de sus superiores.

Ubillas, (2017) manifiesta en su tesis titulada *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, 2017* (tesis de maestría en Gestión Publica). llego a la conclusión que los instrumentos son fiables y consistentes.

4.5. Hipótesis general ha sido Los factores motivacionales influyen en la productividad de los colaboradores de la empresa, Frenosa, surco 2019. De acuerdo a los resultados, análisis

inferencial y las pruebas de hipótesis En la Tabla 11 se puede observar que el valor del coeficiente de correlación es 0.561 lo cual según la Tabla n° 10 de escala de coeficiente de correlación, las variables Factores motivacionales y productividad tienen correlación positiva media.

Asimismo, La significancia que es menor a la que está planteada en la investigación ($0,000 < 0,05$) lo cual, indica según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, los factores motivacionales influyen en la productividad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019.

4.6. Hipótesis Específica 1 Ha sido Los factores motivacionales influyen en la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019 De acuerdo a los resultados, análisis inferencial y las pruebas de hipótesis. La Tabla n° 12 muestra el valor numérico de coeficiente de correlación, siendo este 0.572 el cual, según la escala de coeficiente de correlación, indica que la variable Factores motivacionales y dimensión Capacidad tienen correlación positiva media.

Asimismo, la significancia que se encontró es menos a la planteada en la investigación ($0,000 < 0,05$) y según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, los factores motivacionales influyen en la conducta de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019.

.

4.7. Hipótesis específica 2 Ha sido Los factores motivacionales influyen en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019 De acuerdo a los resultados, análisis inferencial y las pruebas de hipótesis. Se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.415 y según la escala de coeficiente de correlación, se puede expresar que la variable Factores motivacionales y la dimensión Producción tienen correlación positiva débil.

Asimismo, la significancia es menos a la que está proyectada en la investigación ($0,000 < 0,05$) lo cual, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, los factores motivacionales influyen en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019

4.8. Hipótesis específica 3 Ha sido Los factores motivacionales influyen en la rentabilidad de la empresa Frenosa, Callao, 2019. De acuerdo a los resultados, análisis inferencial y las pruebas de hipótesis. En la Tabla 14 Se observa que el coeficiente de correlación es 0.363 y según la escala de coeficiente de correlación, se puede manifestar que la variable Factores motivacionales y la dimensión Rentabilidad tienen correlación positiva débil.

También la significancia encontrada es menor que la planteada ($0,000 < 0,05$) lo que indica según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, los factores motivacionales influyen en la Rentabilidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019.

V. CONCLUSIONES:

5.1 Se ha determinado que existe influencia positiva media de los factores motivacionales y la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, los cuales tiene n cierta relación con la teoría de Fiedler donde indica que para dirigir de manera adecuada un equipo de trabajo es importante mantener una estrecha relación de la motivación con la conducta del ser humano lo cual conlleva a evaluar capacidades de las personas que integran un área de la empresa.

5.2 Se ha determinado que existe influencia positiva débil entre los factores motivacionales y la producción ya que la empresa no cuenta con equipos altamente garantizados para generar los productos de manera eficaz.

5.3 Se ha determinado que existe influencia positiva débil de los factores motivacionales y la rentabilidad de la empresa, puesto que los colaboradores no se sienten motivados para realizar de manera eficiente su trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Realizar un análisis interno con el objetivo de establecer talleres idóneos para motivar a los colaboradores, aplicando la motivación extrínseca, tales como la acciones por la propia satisfacción, vocación por su área correspondiente dado que se puede observar estadísticamente que los colaboradores no están totalmente motivados por sus jefes inmediatos.

6.2 Implementar innovación en la tecnología de la empresa, siendo estos nuevos equipos con el objetivo de aumentar la producción, a su vez es importante contar con el alto nivel de seguridad para los colaboradores lo cual conlleva a mantener una empresa Responsable.

6.3 Establecer un sistema de motivación basado en las recompensas por los logros obtenidos de los colaboradores, con el fin de incrementar la motivación lo cual conlleva a obtener su máximo desempeño en área correspondiente, de esta manera generar mayores utilidades a la empresa siendo este consecuente al aumento de la rentabilidad.

REFERENCIAS

Baptista, P, Fernández, C. y Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: Hill Interamericana de México S.A.

Baptista, P, Fernández, C. y Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: Hill Interamericana de México S.A.

Baptista, P. Fernández, C. y Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: Hill Interamericana de México S.A.

Bernal (2014) *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Education

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Education

Bobadilla, E. (2016) “*Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de salud Chiclayo*” (tesis para obtener el grado académico de magister en gestión de los servicios de la salud). Chiclayo, Perú. Universidad Cesar Vallejo.

Castañeda, D. (2016) “*Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo*” (trabajo para la obtención del título de ingeniería comercial). Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Chukwuka, C (2017) *FLabour productivity motivation framework for Iskandar Malaysia* (scientific article published in emeraldinsight) Kuching, Malasia: Swinburne University of Technology

Delgado, et al (jul/sep,2012) “*Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas*”. Medicina & seguridad en el trabajo (artículo científico publicado en la revista Scielo). España, Madrid.

Díaz et al (jul,2017) “*Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo*”. Enfermería global, (artículo científico publicado en la revista Scielo). Murcia, España.

Díaz, D. (2014) “*Factores de motivación para retener al personal creativo en las agencias de publicidad*” (tesis para obtener el grado académico de licenciado en ciencias económicas y empresariales): Guatemala de la asunción: universidad Rafael Landívar Campus central.

Díaz, J. (2012). *Motivación y satisfacción laboral*. Madrid, España: ESIC Editorial CJ Hispana Ediciones.

Fuentes, S. (2012) “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (tesis de licenciada, grado académico de Licenciada en Psicóloga Industrial/Organizacional). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar, campus Quetzaltenango.

Goel, V & Agrawal, R & Sharma, V (2017) *Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling* (scientific article published in inderscience) Roorkee, India: Indian Institute of Technology

Martínez, A. (2012). *Factores de motivación y desempeño*. Chicago, Estados Unidos

Montenegro, F (2016) “*Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*” (trabajo de grado para optar por el título magister en dirección). Colombia, Bogotá: Universidad del Rosario.

Mori, C. (2017) “*Factores motivacionales y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017*” (tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública). Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Pérez, M. (2009). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

Reynaga, Y. (2015) “*Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*” (Tesis Para optar el Título de Licenciado en Administración). Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional Maria Arguedas.

Rojas, P. & Velásquez, F (2017) “*Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, 2018*” (tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración). Chimbote, Perú: Universidad cesar Vallejo.

Sum, M. (2015) “*Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango*” (tesis para obtener el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar, campus Quetzaltenango.

Takiah, M (2012) *Enhancing auditors' performance: The importance of motivational factors and the mediation effect of effort* (scientific article published in Emerald Group Publishing Limited) Selangor, Malaysia: School of Accounting, Faculty of Economics and Business, University Kebangsaan Malaysia.

Torres, M. (2013) “*Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias*” España: Madrid.

Ubillas, H. (2017) “*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo, 2017*” (tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Publica). Trujillo, Perú: universidad Cesar vallejo

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRENOSA

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. cliente, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del **“FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRENOSA, CALLAO 2019”**.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciada. en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

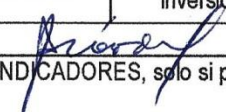
Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 Indiferente	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
VARIABLE “INDEPENDIENTE”: FACTORES MOTIVACIONALES					
Dimensión: Conducta					
01.- ¿Se siente usted contento cuando su jefe inmediato le demuestra satisfacción con su trabajo?					
02.- ¿Considera usted que las disposiciones establecidas incentivan su mejor desempeño?					
03.- ¿Conoce usted la misión de la empresa?					
Dimensión: Logros					
04.- ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados ?					
05.- ¿Conoce usted los objetivos de la empresa?					
06.- ¿Cumple usted con las metas establecidas por la empresa ?					
Dimensión: Satisfacción					
07.- ¿Se siente usted motivado para desarrollar sus actividades con eficiencia?					
08.- ¿Se siente usted conforme con la conducta de sus jefes y compañeros de trabajo?					
09.- ¿Se siente usted identificado con el quehacer diario de empresa?					
VARIABLE “DEPENDIENTE”: Productividad					
Dimensión: Capacidad					
10.- ¿Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo todas sus habilidades ?					
11.- ¿Considera usted que el trabajo que realiza contribuye en el logro de las metas de producción de la empresa?					
12.- ¿La empresa valora su desempeño laboral?					
Dimensión: Producción					
13.- ¿Considera usted que las metas de producción de la empresa le permiten el crecimiento sostenido?					
14.- ¿Considera usted que se cumplen las metas previstas para cada una de las áreas de la empresa?					
15.- ¿Considera usted que la empresa vende de acuerdo a sus metas previamente establecidas?					
Dimensión: Rentabilidad					
16.- ¿Considera usted que la empresa logra las utilidades esperadas?					
17.- ¿Considera usted que la empresa recupera su inversión en un tiempo prudencial?					

Fuente: El investigador

Anexo 2: Matriz de Validación de los instrumentos de obtención de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRENOSA, CALLAO 2019							
Apellidos y nombres del investigador: ALTAMIRANO NEYRA HAMBAR JASSMIN							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. CORDERO SAavedra ABRAHAM</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
FACTORES MOTIVACIONALES	conducta	Emoción	Se siente usted contento cuando su jefe inmediato le demuestra satisfacción con su trabajo	TD = Total desacuerdo D = Desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo	✓		
		Logros	Reglas		Considera usted que las disposiciones establecidas incentivan su mejor desempeño	✓	
	Principios		Conoce usted la misión de la empresa		✓		
	Valores		Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados		✓		
	Objetivos		Conoce usted los objetivos de la empresa		✓		
	Satisfacción		Metas		Cumple usted con las metas establecidas por la empresa	✓	
		Motivación	Se siente usted motivado para desarrollar sus actividades con eficiencia		✓		
		Clima Organizacional	Se siente usted conforme con la conducta de sus jefes y compañeros de trabajo		✓		
	PRODUCTIVIDAD	Capacidad	Habilidad		Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo todas sus habilidades	✓	
Desempeño			Desempeño	Considera usted que el trabajo que realiza contribuye en el logro de las metas de producción de la empresa	✓		
			Desarrollo	La empresa valora su desempeño laboral	✓		
Producción		Cantidad	Considera usted que las metas de producción de la empresa le permiten el crecimiento sostenido	✓			
		Resultado	Considera usted que se cumplen las metas previstas para cada una de las áreas de la empresa	✓			
		Ventas	Considera usted que la empresa vende de acuerdo a sus metas previamente establecidas	✓			
Rentabilidad		Beneficio	Considera usted que la empresa logra las utilidades esperadas	✓			
		Inversión	Considera usted que la empresa recupera la inversión en un tiempo prudente	✓			
Firma del experto 			Fecha <u>03/12/2018</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRENOSA, CALLAO 2019**

Apellidos y nombres del investigador: **ALTAMIRANO NEYRA HAMBAR JASSMIN**

Apellidos y nombres del experto: *Dr: EDWIN ARCE ALVAREZ*

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
FACTORES MOTIVACIONALES	conducta	Emoción	Se siente usted contento cuando su jefe inmediato le demuestra satisfacción con su trabajo	TD = Total desacuerdo D = Desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo	✓		
	Logros	Reglas	Considera usted que las disposiciones establecidas incentivan su mejor desempeño		✓		
		Principios	Conoce usted la misión de la empresa		✓		
		Valores	Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados		✓		
		Objetivos	Conoce usted los objetivos de la empresa		✓		
		Metas	Cumple usted con las metas establecidas por la empresa		✓		
	Satisfacción	Motivación	Se siente usted motivado para desarrollar sus actividades con eficiencia		✓		
		Clima Organizacional	Se siente usted conforme con la conducta de sus jefes y compañeros de trabajo		✓		
		Sentimiento	Se siente usted identificado con el quehacer diario de empresa		✓		
PRODUCTIVIDAD	Capacidad	Habilidad	Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo todas sus habilidades	✓			
		Desempeño	Considera usted que el trabajo que realiza contribuye en el logro de las metas de producción de la empresa	✓			
		Desarrollo	La empresa valora su desempeño laboral	✓			
	Producción	Cantidad	Considera usted que las metas de producción de la empresa le permiten el crecimiento sostenido	✓			
		Resultado	Considera usted que se cumplen las metas previstas para cada una de las áreas de la empresa	✓			
		Ventas	Considera usted que la empresa vende de acuerdo a sus metas previamente establecidas	✓			
	Rentabilidad	Beneficio	Considera usted que la empresa logra las utilidades esperadas	✓			
		Inversión	Considera usted que la empresa recupera la inversión en un tiempo prudente	✓			
Firma del experto <i>[Firma]</i>			Fecha 03/12/2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRENOSA, CALLAO 2019							
Apellidos y nombres del investigador: ALTAMIRANO NEYRA HAMBAR JASSMIN							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dg. Nelson Gullón</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
FACTORES MOTIVACIONALES	conducta	Emoción	Se siente usted contento cuando su jefe inmediato le demuestra satisfacción con su trabajo	TD = Total desacuerdo D = Desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo			
		Logros	Reglas		Considera usted que las disposiciones establecidas incentivan su mejor desempeño		
	Principios		Conoce usted la misión de la empresa				
	Valores		Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados				
	Objetivos		Conoce usted los objetivos de la empresa				
	Metas		Cumple usted con las metas establecidas por la empresa				
	Satisfacción	Motivación	Se siente usted motivado para desarrollar sus actividades con eficiencia				
		Clima Organizacional	Se siente usted conforme con la conducta de sus jefes y compañeros de trabajo				
		Sentimiento	Se siente usted identificado con el quehacer diario de empresa				
PRODUCTIVIDAD	Capacidad	Habilidad	Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo todas sus habilidades				
		Desempeño	Desempeño	Considera usted que el trabajo que realiza contribuye en el logro de las metas de producción de la empresa			
			Desarrollo	La empresa valora su desempeño laboral			
	Producción	Cantidad	Considera usted que las metas de producción de la empresa le permiten el crecimiento sostenido				
		Resultado	Considera usted que se cumplen las metas previstas para cada una de las áreas de la empresa				
		Ventas	Considera usted que la empresa vende de acuerdo a sus metas previamente establecidas				
	Rentabilidad	Beneficio	Considera usted que la empresa logra las utilidades esperadas				
		Inversión	Considera usted que la empresa recupera la inversión en un tiempo prudente				
Firma del experto <i>Dg. Nelson Gullón</i>			Fecha 30 /11 / 2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 3: Matriz de consistencia

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo influyen los factores motivacionales en la productividad de los colaboradores de la empresa, Frenosa, callao 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cómo influyen los factores motivacionales en la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019?</p> <p>b) ¿Cómo influyen los factores motivacionales en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019?</p> <p>c) ¿Cómo influyen los factores motivacionales en la rentabilidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019?</p>	<p>OJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia de los factores motivacionales en la productividad de los colaboradores de la empresa, Fenosa, Callao 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar la influencia de los factores motivacionales en la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019</p> <p>b) Determinar la influencia de los factores motivacionales en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019</p> <p>c) Determinar la influencia de los factores motivacionales en la rentabilidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Los factores motivacionales influyen en la productividad de los colaboradores de la empresa, Frenosa, surco 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) Los factores motivacionales influyen en la capacidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019</p> <p>b) Los factores motivacionales influyen en la producción de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019</p> <p>c) Los factores motivacionales influyen en la rentabilidad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019</p>	<p>Variable Independiente: Factores motivaciones</p> <p>Variable Dependiente: Productividad</p>	<p>Conducta Logros Satisfacción</p> <p>Capacidad Producción Rentabilidad</p>	<p>Emoción Reglas Principios Valores Objetivos Metas Motivación Clima organizacional Sentimiento</p> <p>Habilidad Desempeño Desarrollo Capacidad Resultado Ventas Rendimiento Inversión</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptivo - Correlacionar</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No Experimental - Transversal</p> <p>Población:</p> <p>529 trabajadores directivo, profesionales y técnicos de la empresa Frenosa , Callao</p> <p>Muestra:</p> <p>223 trabajadores directivo, profesionales y técnicos de la empresa Frenosa, Callo</p>

Anexo 4: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Académico Profesional de Administración – Sede Lima Norte, a la versión final del Trabajo de Investigación que presente la estudiante:

Srta. HAMBAR JASSMIN ALTAMIRANO NEYRA

Trabajo de Investigación titulado:

FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRENOSA, CALLAO, 2019

Para obtener el **Título Profesional de:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN LA FECHA: **08 de julio del 2019**

NOTA O MENCIÓN: **14 (CATORCE)**

Lima, 17 de diciembre del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAJRENA FOX
COORDINADORA DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
DE LA EP DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 5: Pantallazo del Software turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?rc=103&to=1242003955&u=1055284503&lang=es&sr=1

feedback studio JASMIN_ALTAMIRANO_NEYRA_-_Turnitin_final.docx.pdf /0 301 de 301

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Factores motivacionales y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Frenosa, Callao, 2019


TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
 ALTAMIRANO NEYRA, HAMBAR JASSMIN (ORCID: 0000-0003-0168-3483)

ASESOR
 Dr. VICTOR DEMETRIO DÁVILA ARENAZA (ORCID 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Lima - Perú



Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuertes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
29	1	repositorio.ucv.edu.pe 15 % >
	2	Entregado a Universida... 7 % >
	3	Entregado a Universida... 1 % >
	4	www.alidshare.net 1 % >
	5	repositorio.unsch.edu.pe 1 % >
	6	Entregado a Universida... <1 % >
	7	Entregado a Universida... <1 % >
	8	Entregado a Universida... <1 % >
	9	planea.utp.edu.co <1 % >
	10	mpra.ub.uni-muenchen... <1 % >
	11	repositorio.usa.edu.pe <1 % >

Página: 1 de 30 Número de palabras: 7485 Text-only Report High Resolution Apagado

Anexo 6: Acta de Aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX** docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada "**FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRENOSA, CALLAO 2019**", de la estudiante **Hambar Jassmin Altamirano Nevra** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 17 de diciembre del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGS	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------


Anexo 7: Autorización de aprobación de tesis en repositorio institucional ucv

	AUTORIZACIÓN DE APROBACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo ALTAMIRANO NEYRA, HAMBAR JASSMIN, identificado con DNI N° **74360659** egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRENOSA, CALLAO, 2019”**, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.33.

Fundamentación en caso de no autorización:





 ALTAMIRANO NEYRA, HAMBAR JASSMIN
 DNI: 74360659
 FECHA: 17 de Diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGS	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------