



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima
2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Sherley Catherine Morillo Pereda (ORCID: 0000-0002-1332-7497)

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García (ORCID: 0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria:

Dedico la presente tesis con todo mi amor a mi abuela Aurelia[†], a mis padres Enrique y Elva quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad, y sacrificio enseñándome a valorar todo lo que tengo, y a ser perseverante y cumplir con mis ideales. A mi hermana Miluska por sus consejos. A mi esposo Juan Carlos por su amor e incondicional apoyo, juntos hemos logrado muchas cosas importantes y aún hay muchas metas más que lograr.

Agradecimiento:

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento al Parque de las Leyendas por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de sus áreas.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad César Vallejo, Programa Gestión Pública, a mis profesores en especial a Dr. Ulises Córdova García, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MORILLO PEREDA SHERLEY CATHERINE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS, LIMA 2019

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernandez Firma:

SECRETARIO: Dr. Carlos Sixto Vega Vilca Firma:

VOCAL: Dr. Ulises Córdova García Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar Por Mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Corregir Redacción APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el Jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo Morillo Pereda, Sherley Catherine, con DNI N° 41161766, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, presento mi trabajo académico titulado: "Motivación y productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019" en 86 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Agosto de 2019



Br. Sherley Catherine Morillo Pereda

DNI: 41161766

Índice

Caratula	Pág. i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstrac	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización de las variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento	20
2.6 Métodos de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	28

V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	40
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables	42
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	43
Anexo 4: Validez de los Instrumentos	47
Anexo 5: Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio	59
Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto	61
Anexo 7: Base de datos de los instrumentos aplicados	63
Anexo 8: Tablas de estadística descriptiva	71

Índice de tablas

Tabla 1	Diferencias entre E.U. y Japoneses	10
Tabla 2	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento	20
Tabla 3	Niveles de confiabilidad	20
Tabla 4	Bondad de ajuste para la variable motivación en la productividad	24
Tabla 5	Seudo R2 para la Variable Motivación en las dimensiones de la productividad	24
Tabla 6	Prueba paramétrica de la incidencia significativa entre la motivación y la productividad del trabajador	25
Tabla 7	Prueba paramétrica de la incidencia significativa de la motivación en la eficiencia del trabajador	25
Tabla 8	Prueba paramétrica de la incidencia significativa de la motivación en la eficacia del trabajador	26
Tabla 9	Prueba paramétrica de la incidencia significativa de la motivación en la efectividad del trabajador	27
Tabla 10	Motivación en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019	71
Tabla 11	Motivación por dimensiones en los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019	71
Tabla 12	Productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019	71
Tabla 13	Productividad por dimensiones en los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019	72

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de frecuencia y porcentaje de la Motivación de los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019	22
Figura 2	Distribución de frecuencia y porcentaje de la Motivación por dimensiones en los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019	22
Figura 3	Distribución de frecuencia y porcentaje de la Productividad de los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019	23
Figura 4	Distribución de frecuencia y porcentaje de la Productividad por dimensiones en los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019	23

Resumen

La investigación titulada “Motivación y productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. La población estuvo conformada por 134 trabajadores del Parque de Las Leyendas, la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores del Parque de Las Leyendas.

El tipo de investigación fue básica descriptiva, correlacional-causal de diseño no experimental, de corte transversal. Para el recojo de la información se empleó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de 52 preguntas con respuestas escala de Lickert, las cuales brindaron información importante acerca de las variables en estudio en las dimensiones que la conforman, posteriormente se tabularon y se presentaron en tablas y gráficos para ser interpretados.

Finalmente, esta investigación llega a la conclusión que existe una relación entre la variable motivación y la variable productividad, presentando una correlación positiva fuerte.

Palabras clave: Motivaciones, Productividad, trabajadores, Parque de Las Leyendas

Abstract

The research entitled "Motivation and productivity in the workers of the Parque de las Leyendas, Lima 2019", whose objective was the relationship between motivation and productivity of the Logistics area of the Parque de las Leyendas, Lima 2019. The population was made up of 134 workers from the Parque de Las Leyendas, the sample was also confirmed by the 100 workers of the Parque de Las Leyendas.

The type of research was descriptive basic, correlational-causal, non-experimental design, cross-sectional. For more information about the variables in the study of questions and answers, click here for more information. Tables and graphics to be interpreted.

Finally, this investigation comes to the conclusion that there is a relationship between the motivation variable and the productivity variable, presenting a strong positive correlation.

Keywords: Motivations, Productivity, workers, Parque de Las Leyendas.

I. Introducción

La motivación de los empleados en una organización es el punto de partida para que esta última pueda obtener resultados óptimos. De acuerdo a Sarries y Casares (2008), el proceso de motivación de los trabajadores siempre es complicado (p. 74), y es un sentimiento que no solamente lo experimentan los empleados de los niveles inferiores sino también los directivos de la organización, en el caso de estos últimos el grado de motivación podría ser mucho más elevados por el nivel de objetivos que se plantean. Por lo tanto, el problema de la motivación es un tema que afecta a la totalidad de la organización, sin hacer distinción de niveles organizacionales. Su importancia radica precisamente porque mejora las condiciones generales del trabajador para la productividad en una empresa, la cual puede ser medida de diferentes modos, de cualquier forma cualquier intento de medición se va dirigir la eficiencia del trabajo realizado por el trabajador. Teniendo en cuenta que la productividad de acuerdo a López (2013), es la manera que las personas naturales y jurídicas (empresas) obtengan rentabilidad mediante el uso eficiente de sus recursos, cuya particularidad es que sea sostenible (p. 11).

Realidad problemática. En el Parque de las Leyendas, se ha podido apreciar algunas falencias en los trabajadores del nivel operativo, lo que ha perjudicado su rendimiento no llegando a cumplir actividades y metas diarias. De acuerdo a lo observado los trabajadores del parque de las leyendas se sienten desmotivado como efecto del liderazgo inapropiado aplicado por los jefes, la limitación de materiales de trabajo e incluso a las relaciones entre los mismos trabajadores. Como consecuencia de ello la motivación intrínseca de los trabajadores se ha visto mermada en cuanto al poco entusiasmo que muestran en sus labores, la baja coordinación y deficiente trabajo en equipo, al parecer no muestran satisfacción por la labor que realizan, más bien ejecutan sus tareas de manera obligatoria, sin esforzarse por el cumplimiento de las metas organizacionales. Acerca del tema de la motivación extrínseca, se puede observar que los trabajadores perciben que las condiciones laborales que les ofrecen no son las más adecuadas, sienten que la remuneración percibida no cubre sus expectativas y finalmente el liderazgo en las áreas es deficiente. Del mismo modo, también se ha identificado un bajo nivel de productividad de los trabajadores, como efecto de un ambiente laboral inadecuado, ellos perciben que su remuneración no compensa con el esfuerzo que realizan, tampoco reciben ninguna capacitación u otro tipo bonificación extra. Por lo tanto,

el rendimiento de los trabajadores del parque de las leyendas es deficiente, evadiendo su compromiso con la organización.

En cuanto a los estudios realizados referidos al tema se han considerado investigaciones de orden nacional e internacional. En lo que respecta a investigaciones nacionales, se cita a Rojas (2017), en su tesis redactada acerca la productividad de los operarios de una empresa constructora y el efecto que produce en ellos la motivación. Para ello empleó la metodología de tipo descriptivo y de diseño correlacional. En cuanto a los resultados presentados se tiene que: El 47.7% de los trabajadores está de acuerdo con la motivación intrínseca. El 68.3% de los trabajadores está muy de acuerdo con las condiciones de trabajo y bienestar. El 45% está de acuerdo con el ambiente de trabajo de la empresa. El 37% está de acuerdo con la cultura organizacional de la empresa. El 51.7% está muy de acuerdo con la productividad actual de la empresa. En cuanto a las conclusiones se registró la relación entre ambas variables de estudio y se constituye en un factor de mejora en la empresa. La motivación intrínseca es un factor de mejora de la productividad de la empresa. Finalmente concluye que los factores internos de motivación mejoran el rendimiento de los operarios de la empresa.

Zavaleta (2017), presentó una investigación realizada en los trabajadores de una comisaría en Chimbote para relacionar la motivación del personal policial y su productividad en su dependencia. Empleando como metodología la descriptiva, correlacional y de corte transversal. Se reportó como resultado que la remuneración como factor de motivación tiene un nivel bajo en el 22%. La capacitación como factor de motivación tiene un valor de 24% en el nivel medio. El ambiente laboral como factor de motivación tiene 16% en el nivel medio. Las conclusiones obtenidas por el investigador fueron las siguientes: no se encontró relación entre las variables mencionadas en el estudio sobre el personal policial. Por otro lado se identificó una relación de nivel medio entre la variable motivación y las dimensiones de la variable dependiente.

Marín y Placencia (2017), efectuaron un estudio en una organización privada de salud presentaron para analizar la motivación de los trabajadores y determinar si tiene relación con la satisfacción de los mismos. Dicho estudio fue descriptivo, correlacional, así también fue transeccional. Los registran que el 46.3% de los trabajadores se encuentra motivado de acuerdo a los factores extrínsecos, teniendo en cuenta que los factores de menor promedio fueron la

relación con los jefes y entre los compañeros de trabajo. En cuanto a los factores intrínsecos se tiene que los trabajadores lo califican en el 57.4% como de nivel medio, haciendo énfasis en factores como el estímulo positivo y responsabilidad. En cuanto a la satisfacción laboral el 56.6% se encuentra medianamente satisfecho. Concluyendo que existe un nivel de asociación entre la motivación y la satisfacción de los trabajadores en el trabajo.

Pizarro (2017), presentó un artículo científico relacionado a la motivación en una institución privada para determinar la relación que se presenta con la productividad de los empleados de la empresa. Esta investigación fue cuantitativa, de nivel descriptiva correlacional y transeccional. El autor menciona que el 58% de los trabajadores afirma que su nivel de eficiencia es regular. El 88% de los trabajadores afirma que su nivel de eficacia es regular. En la conclusión el autor manifestó que encontró relación entre ambas variables de estudio, cuyo resultado de acuerdo a la Rho de Spearman fue de 0.618, con ello muestra que la relación existente y el nivel de correlación fue moderada. También muestra la relación entre la variable principal y la eficacia en los trabajadores del área de estudio, registrando como rho de Spearman de 0.556, de correlación moderada. Por último, muestra la asociación con la eficiencia de los trabajadores del área de estudio con resultados de rho de Spearman de 0.558, de correlación moderada.

Con respecto a los antecedentes internacionales se citó a Huilcapi, Jácome y Castro (2017), presentaron un artículo científico sobre las teorías relacionadas a la motivación, teniendo en cuenta la relación con la empresa. Esta tesis fue descriptiva, correlacional y transversal. Los resultados registrados son: el 61% de los trabajadores conoce el significado de motivación en el trabajo. 77% no conoce como la empresa realiza el proceso de motivación. El 28% de los jefes de las empresas en estudio motivan con valoración salarial y 36% motiva con incentivos y premios. El 47% de los trabajadores afirma que una buena motivación trae beneficios para la empresa en un nivel alto. El 53% de los trabajadores se ha visto afectado en su rendimiento en la empresa como efecto de la desmotivación, 30% se vio afectado en sus relaciones con sus compañeros y 17% afectó en su bienestar familiar. En cuanto a las conclusiones refirió que la motivación es un factor importante en las empresas porque ayuda a adoptar una actitud positiva en los trabajadores y mejora el rendimiento de los mismos en la empresa y en su vida familiar.

Villacis (2016), presentó una tesis sobre motivación de los empleados de una institución religiosa para identificar la relación con el rendimiento de sus trabajadores. La tesis fue descriptiva, correlacional y cuantitativa. En cuanto a los resultados, la autora registró lo siguiente: El 55% de los encuestados percibe que los trabajadores que realizan su trabajo eficientemente tienen mayores posibilidades de ser recompensados en la empresa. El 70% de los trabajadores percibe que su rendimiento mejora cuando tiene un buen trato y además es recompensado. En cuanto a las conclusiones: el personal de la empresa registra un alto grado de desmotivación, aspecto que se refleja en el rendimiento del personal, la productividad de la empresa y la renuncia de trabajadores. Se identificó que la remuneración y beneficios son dos factores de motivación importantes para los trabajadores, factor que ha impedido que desarrollen sus capacidades y busquen nuevas oportunidades laborales en otras empresas.

Jiménez y Jiménez (2016), presentaron un artículo científico acerca del predominio del clima laboral en el bienestar que experimentan los trabajadores de una empresa. Cuyo tipo de estudio fue descriptivo, correlacional y transversal. Las conclusiones fueron: el rendimiento de los trabajadores es afectado negativamente por el clima laboral, tal como muestran los resultados no satisfactorios en todas sus dimensiones. Los trabajadores se encuentran insatisfechos con el liderazgo en la organización y el trato recibido por sus superiores.

Sum (2015), presentó una tesis referida también al tema de esta investigación en el personal administrativo de una empresa, aplicando una metodología descriptiva correlacional, sin manipular las variables y recabando información mediante una encuesta. La autora registró que el 59% afirma que realiza sus actividades laborales correctamente en la empresa. El 59% de los trabajadores está de acuerdo en que su jefe le felicita cuando realiza un buen trabajo, el 50% está de acuerdo en que su jefe lo motiva, el 73% está de acuerdo en que la motivación de la empresa mejora el desempeño del trabajador. Las conclusiones presentadas por la autora son: la motivación proporciona en el trabajador de la empresa en estudio realizar su trabajo con entusiasmo, quienes se sienten satisfechos de obtener una recompensa por lo efectuado. Los trabajadores reciben un reconocimiento por su trabajo lo que se expresa en una felicitación de parte de los directivos.

En esa misma línea, Díaz y Morales (2014), presentaron un informe en la ciudad de Bogotá con respecto a los trabajadores formales de empresas y los aspectos internos y

externos motivacionales aplicando como método de estudio el descriptivo, correlacional y transeccional. Los resultados alcanzados fueron: las motivaciones intrínsecas que mueven a los trabajadores son 55.71% motivación por el poder; 54.97% motivación por el logro; 53.65% motivación por el progreso y crecimiento y el menor porcentaje de 50.61% estuvo en motivación por la filiación. En cuanto a la conclusión los autores afirmaron que la motivación no es lineal más bien es un factor dinámico no arraigado a un solo elemento. Así también la edad del trabajador y el tipo de contrato influye mucho en la motivación de los trabajadores, porque de acuerdo a ello es que se sienten seguros y motivados de poder comprometerse con la empresa y sentirse satisfecho con su labor.

Para la elaboración de las Bases Teóricas, se tuvo en cuenta para la variable motivación como el impulso que tiene todo ser humano para poder realizar determinada actividad y poder cumplirla de acuerdo a lo establecido previamente. Así Herreros (2014) consideró que la motivación es como un efecto que puede ser voluntario o involuntario en las personas (p. 337). Es porque dentro del campo de la psicología establecen dos niveles de motivación: las primarias, que abordan los temas relacionados a la satisfacción de los requerimientos básicos del ser humano y las secundarias, referidas a la satisfacción de las necesidades sociales. Asimismo, Caballero (2015), afirmó que la motivación laboral es el conjunto de estímulos y generen ánimo y entusiasmo en el trabajador con la intención de que desarrolle su actividad con diligencia. De tal forma, se afirmó que, es aquella fuerza que impele al trabajador a concretar los objetivos organizacionales (p. 72). Es así que en las empresas se emplean las técnicas de motivación para incrementar el rendimiento del trabajador, evitar la fuga o renuncia de ellos y promover la pro actividad y participación en el proceso de innovación a través de los aportes del trabajador. De acuerdo a Herreros (2014), dicho de otro modo es el esfuerzo que un individuo efectúa para conseguir algo en cumplimiento de un objetivo establecido por la organización (p. 98).

Así Turienzo (2015), consideró que es aquella fuerza interna, la cual hacen uso las personas para realizar determinada acción con la intención de cumplir un objetivo predeterminado. Así mismo, sigue agregando que la motivación es salir del statu quo, es la inconformidad y la capacidad de cambiar o de adecuarse al cambio. Del mismo modo Físico (2016), la motivación es la predisposición de los empleados de una empresa para obtener un comportamiento sujeto a cumplir las metas de una organización, teniendo en cuenta que el comportamiento de una persona ha sido desencadenado por una necesidad o motivo (p. 267).

De acuerdo a La Calle (2016), afirmó que la motivación se refiere a la activación y mantenimiento del ánimo del trabajador para el cumplimiento de un fin determinado (p. 15). Ello significa que aquellos empleados que son eficientes son por efecto de la motivación, aspecto que también los convierte en rentables, que consecuentemente trabaja más y mejor. Para obtener este grado de motivación del empleado, éste se debe sentir satisfecho con lo que hace y solo de esta manera se obtendrá el compromiso del empleado. Asimismo Charleux y Loubat (2016), también define a la motivación como aquella fuerza que tiene su origen en el interior de la persona y que le impulsa a actuar (p. 10). Este tipo de motivación es una motivación interna, pero también existe aquella que viene de afuera del individuo. Para Loufatt (2014), la motivación es el resultado de determinados factores, variables, razones o situaciones que van a influir en el comportamiento del individuo (p. 66).

Loufatt (2014), en otra de sus obras manifestó que la motivación es la influencia interna que hace que las personas realicen actividades en cumplimiento de sus metas y de esta manera alcanzar un nivel de satisfacción que conlleva alcanzar el equilibrio emocional en las diferentes dimensiones de su vida (p. 265). De la misma forma Napolitano (2018), opina que es un efecto de un impulso que sale del interior del ser humano, factor que lo activa para alcanzar más cosas, también lo dirige para concretar lo propuesto y además lo mantiene de esa manera hasta alcanzar lo que se ha propuesto.

Sobre las dimensiones de la motivación. De acuerdo a Manes (2014), existen muchos factores que motivan a las personas. Sin embargo, existe un conjunto de ellos que se pueden clasificar en incentivos intrínsecos y extrínsecos, también se les conoce como factores o motivadores. Primera dimensión. Para TIMMS (2015), los factores intrínsecos o motivación intrínseca es un activador de la conducta (p. 88), para este autor la motivación intrínseca nace con el individuo, es decir tienen predisposición para realizar ciertas actividades o el desarrollo de algunas habilidades, se sienten agradados por la actividad que realizan. Asimismo, Chávez (2015), la motivación intrínseca la genera el mismo trabajador, su origen obedece a aspectos relacionados a los valores y de intereses personales del trabajador que distan mucho de los estímulos que pueda dar la empresa. En tal sentido la empresa sólo debe proporcionar al trabajador ambiente laboral adecuado para que éste efectúe sus actividades en un ambiente que se siente cómodo (p. 100). La dimensión intrínseca; de acuerdo a Fernández (2017), es la pasión con la que se realiza el trabajo, motivación que nace en él y concluye sintiéndose satisfecho con el trabajo que realiza porque lo ejecuta bien (p. 76). Asimismo, Bruce (2014),

define la motivación intrínseca como todo aquello que nos impulsa a obtener aquello que nos atrae. En tal sentido, cualquiera cosa que emprendamos está enfocado a obtener un objetivo personal futuro (p. 15). En este grupo de motivadores se presentan cuatro formas en las cuales los miembros de una organización pueden obtener incentivos intrínsecos y se expresan de la siguiente forma: a) Desarrollo de las funciones en la organización que causan satisfacción personal al empleado y que además son significativas para su desarrollo personal, b) Desarrollo de actividades en equipo que refuercen la cohesión social, c) Participación en el planteamiento de metas organizacionales y también en el cumplimiento de las mismas, es importante que el trabajador se sienta parte de ellas y de concretarlos, d) Participación en los resultados del cumplimiento de las metas traducidas en incentivos para los trabajadores.

Segunda dimensión; la dimensión extrínseca; se refiere al conjunto de factores que tuvo su origen en los aspectos externos no controlables por el trabajador como la remuneración que percibe, las recompensas, los castigos, presión social y todo factor que proceda del exterior. En este grupo de motivadores se encuentran todos los incentivos que la empresa pueda darle al trabajador como una remuneración adecuada, condiciones físicas de trabajo como ambiente de trabajo, herramientas, uniforme, equipos, servicios higiénicos limpios y adecuados, promociones, recompensas, etc. Para TIMMS (2015), este tipo de motivación está referida al conjunto de estímulos que provienen de recompensas externas, estas pueden ser los elogios, una remuneración atractiva, una promesa de ascenso o cualquier estímulo cuyo origen este fuera del alcance del individuo (p. 89).

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017, p. 458), reporta que la motivación está dado por un estado psicológico siempre que estén presente las fuerzas internas y externas para estimular al individuo, las que también se manifiesta en su conducta. Dentro de estas conductas se encuentran aquellas productivas y que se manifiestan en el cumplimiento de las labores y también están aquellas improductivas y se expresan a través de la pérdida de tiempo del trabajador en la empresa. Asimismo, para Griffin, Phipps y Gully (2017, p. 170), la motivación fue el conjunto de fuerzas tanto internas como externas que hacen que las personas asuman comportamientos específicos en vez de optar por comportamiento diferentes. Sin embargo, Sala (2015), mencionó que una remuneración alta no es lo único que va a motivar a un trabajador, existen otros motivadores como: a) el buen ambiente de trabajo; b) la posibilidad de ascender en la empresa y c) el reconocimiento del trabajo que realiza el empleado (p. 193). De la misma forma para Fernández (2017), este tipo de

motivación que viene del exterior se trata del reconocimiento y gratificaciones que experimentan los trabajadores por parte de sus jefes.

De acuerdo a Chávez (2015), la motivación extrínseca tuvo su origen en aspectos externos que vienen del contexto laboral, aspectos relacionados a las compensaciones por algún trabajo realizado, algún bono adicional o tal vez cierto premio obtenido por metas alcanzadas. El objetivo de estos motivadores externos es obtener que el trabajador despierte cierto interés para efectuar su trabajo. Este tipo de motivación es un arma de doble filo, por un lado, consigue que el trabajador se sienta contento por un determinado período, pero cuando los estímulos cesan normalmente se asocia a la baja de la productividad (p. 99).

Además, Fischaman (2014), manifestó que los motivadores externos son los más usados por las empresas. Sin embargo, agrega que es necesario mirar también sus efectos y consecuencias, debido a que dichos motivadores tienen sus limitaciones y cuando pasa su efecto el trabajador vuelve a su estado normal.

Teniendo en cuenta que una de las expresiones de la motivación extrínseca son los incentivos, los cuales de acuerdo a Othón (2014), es la designación de una determinada cantidad de dinero, la cual está condicionada al cumplimiento de una meta o alcanzar cierto nivel de productividad (p. 9). Este incentivo difiere de la remuneración, la cual es el monto que el trabajador percibe por el cumplimiento normal de sus labores diarias.

Existen muchas teorías acerca de la motivación de los trabajadores en las empresas y muchas difieren entre ellas. A continuación, se desarrollan las más representativas:

La Teoría de Maslow: según Físico (2016), cita a Maslow para determinar que las personas actúan motivadas por un conjunto de necesidades, las cuales las clasifica en una Pirámide de necesidades, donde se explica que el ser humano posee un conjunto de necesidades, las cuales satisface de acuerdo a un nivel, donde las más importantes y básicas son aquellas necesidades básicas para luego posteriormente ser resueltas las necesidades de autorrealización. De acuerdo a Turienzo (2015), manifestó que Maslow afirmaba que el hombre no satisfacer las necesidades que se encontraban en la base de la pirámide no permitiría satisfacer las demás necesidades de los siguientes niveles. Para Charleux y Loubat (2016), explicó que este modelo afirmó que el origen de la motivación humana se encuentra en las necesidades internas o fundamentales de los trabajadores y agregó que sino se satisfacen estas el trabajador no se sentirá satisfecho, porque éste debe sentirse bien en su

puesto de trabajo (p. 14). Al respecto Maslow estableció cinco niveles de necesidades, que responden a un orden jerárquico, en la que las necesidades básicas se encuentran en la base y en cuanto se van resolviendo van subiendo de nivel. A continuación, se nombra cada una de estas necesidades: a) Necesidades fisiológicas, b) Necesidades de seguridad y protección, c) Necesidades sociales, d) Necesidad de autoestima y e) Necesidad de autorrealización. Si bien es cierto estas necesidades obedecen a diferentes niveles, no necesariamente deben cumplirse unas para poder subir a las siguientes. Pero si es importante tener en cuenta que si las necesidades básicas no son resueltas, entonces las superiores no resultan tan importantes para el individuo.

Teoría de los factores de Frederick Herzberg: este conjunto de teorías es propuesta por Herzberg, quien indicó que existen dos factores que determinan la motivación de los trabajadores de una empresa, a estos factores los llamó: factores motivadores y factores de higiene.

Factores motivadores. Herzberg llamó factores motivadores al conjunto de condiciones que satisfacen al individuo en cuanto realice sus actividades. A continuación, se mencionan dichos factores: (a) Reconocimiento, (b) Grado de responsabilidad, (c) Autonomía, (d) Consecución de objetivos, e) Promoción interna.

Factores de higiene. Se refiere al conjunto de factores asociados al puesto de trabajo. Si bien es cierto estos factores no provocan ningún tipo de satisfacción en los trabajadores, la ausencia de ellas provoca insatisfacción. A continuación, se mencionan: (a) Las condiciones del puesto de trabajo: horario, salario, vacaciones, etc., (b) Las relaciones sociales dentro de la empresa, (c) Política de la empresa, (d) Seguridad laboral, (e) Oportunidades de crecimiento, (f) Ambiente de trabajo.

Teoría de McClelland: David McClelland (citado por Amo, 2014, p. 13), afirmó que los motivos son una característica inherente al ser humanos y de allí partes las distinciones que poseen las personas, por lo que se infiere que la base de la persona es su motivación. Es así que un motivo es inconsciente, pero ello no significa que no podamos tener control sobre él. Dicho motivo dirige nuestro pensamiento, dirigiendo nuestra percepción y la opinión que podamos emitir. En tal sentido, la constante repetición de ellas convierte en una conducta predecible en las personas. Esta teoría se basa en tres factores que activan la motivación, ellas son el logro, el poder y la afiliación.

Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor: Mc Gregor planteó una teoría muy peculiar en su época y manifestó que el ser humano se mueve motivado por dos extremos y explicadas en la teoría X y la Y. Al respecto Físico (2016), explicó que el autor de esta teoría trataba de explicar cómo eran los trabajadores y cómo veían los directivos a los trabajadores. En tal sentido en su teoría explicó cómo los directivos deberían comportarse para motivar a los trabajadores. En cuanto a la teoría X, Mc Gregor explicó que los seres humanos se mueven o cumplen las cosas por medio del castigo. Amo (2014), explicó que en esta teoría se consideran aquellos directivos que piensan que a las personas no les gusta trabajar y que repugnan el trabajo y por ende la única forma de conseguir que trabajen es a través de la coerción, la amenaza de despido o el incentivo económico (p. 11). En tal sentido, afirmaron que a las personas no les agrada tomar decisiones, por el contrario, prefieren que otras decidan por ellas. En la teoría Y, sostuvo que las personas se esfuerzan por conseguir algo, pero sin coacción, sino de manera natural buscando obtener logros personales. Amo (2014), refirió que en este grupo se encuentran aquellos directivos que piensan que las personas se sienten bien realizando sus labores y que ellas disfrutaban alcanzando metas y asumiendo compromisos que pueden cumplir en la empresa (p. 11).

Teoría Z: Ouchi: William Ouchi (citado por Amo, 2014, p. 12), en 1981 publica una teoría sobre la motivación en una época en que se cuestionan las gestiones del estilo norteamericano y el estilo japonés. Al respecto Ouchi, siendo en esa época estudiante en ambas culturas, trata de sacar lo mejor de ambos para plantear su teoría. La cual se explica en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Diferencias entre empresas de Estados Unidos y Japonesas

Empresas de Estados Unidos	Empleo de por vida
Tasas de movilidad y rotación altos	Evaluación implícita y promoción infrecuente
Evaluación explícita y promoción rápida	Las carreras especializadas son poco frecuentes y los empleados suelen moverse de una función a otra durante sus carreras
Suelen ofrecer posibilidad de carreras especializadas	La toma de decisiones es un proceso colectivo en el que intervienen cada una de las personas afectadas por la decisión
La toma de decisiones se ve como una responsabilidad individual	Se aprecian los esfuerzos colectivos
Se reconoce y se premia el individualismo	

Nota: Amo, 2014, p. 12.

La teoría planteada por Ouchi, afirmó que los trabajadores deben ser vistos como un todo y no como un ente dividido en su personalidad, es decir ser considerado como una máquina entre las 9 y 18 horas y humano antes y después del trabajo.

Teoría de las expectativas de Víctor Vroom: esta teoría fue sustentada por el psicólogo Canadiense Víctor Harold Vroom, de acuerdo a esta teoría el trabajador se motiva de acuerdo a la recompensa que piensa que va obtener si es que cumple con los objetivos. De acuerdo a esta teoría citada por Manes (2014), las personas actúan motivadas por sus expectativas de alcanzar algo. En las empresas los jefes deben identificar cuáles son las expectativas de sus trabajadores para elaborar un plan de motivación. Al respecto Físico (2016), los trabajadores realizan sus labores esperando recompensa por su trabajo.

Asimismo, en cuanto la variable productividad, en la dimensión laboral se define como un indicador eficiencia en el nivel de empleo de los recursos disponibles en la producción. En tal sentido, la productividad laboral, unido a la mano de obra, es uno de los principales factores determinantes de la calidad de vida (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2016, p. 40). A nivel de país, la productividad laboral se mide a través del Producto Bruto Interno por hora de trabajo.

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2014), la productividad es la división de la medida del volumen de producción y la medida del volumen de uso de los insumos. Para los economistas esta productividad se divide como productividad total y la productividad marginal (p. 146). Asimismo, de acuerdo a Rodríguez (2016), la productividad es una forma de medir la eficiencia económica, esta medida se puede emplear a nivel de organizaciones pero también a nivel de naciones. Esta eficiencia resulta de la relación de los recursos empleados y la cantidad de los productos empleados en la producción de un bien o servicio (p. 22).

De la misma forma para Galindo y Ríos (2015), la productividad es la medida de cuán bien empleados nuestros factores para crear valor económico. En ese sentido, si decimos que tenemos una alta productividad entonces estamos afirmando que hemos logrado un alto valor económico empleando en menor cantidad los factores de producción. En tal sentido, un incremento de la productividad se traduce en que se puede producir mayor cantidad con la misma cantidad de recursos (p. 2). Asimismo, Sladogna (2017), mencionó que la productividad es el uso eficiente de los factores para elaborar un bien o servicio. Trató acerca

del incremento de la producción mediante el incremento de cualquiera de los factores de producción (p. 2). Según Carro y González (2016), la productividad hace el proceso productivo mejore, ello permite encontrar la relación entre lo producido y los recursos empleados en producirlos, por lo que se puede inferir que se trata de un índice (p.1).

Para Sánchez (2015), productividad se refirió a la relación existente con los productos o servicios y la satisfacción de las necesidades de un mercado. Si este último tiene una demanda que es inferior a la producción de la empresa, en el mediano plazo habrá una saturación del mercado perjudicando a la empresa, por lo que la organización debe emplear eficientemente los recursos que emplea para producir los artículos (p. 121). Además, Martínez (citado por Alva y Juárez, 2014), manifestó que la productividad es una medida de cuán bien se está utilizando los recursos en una organización o en un país. Por lo que se puede traducir en una relación de los recursos empleados y los resultados alcanzados, teniendo en cuenta los recursos o factores que se emplean en la consecución de los resultados.

Para Medina (2013, p. 23), la productividad estuvo dada por el uso de los factores de producción y la medida de eficiencia con la que se usa, es decir se trata del cociente del monto producto elaborado y los factores de producción empleados. Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015, p. 1), definió a la productividad laboral como la medida de aquellos resultados que alcanza el trabajador teniendo en cuenta el uso de los recursos. Esta medida se puede realizar en una empresa, un pequeño establecimiento, en un sector industrial y en todo un país.

Dimensiones de la productividad. La Productividad, se dimensionó teniendo en cuenta a Pérez (2015) y fueron los siguientes: eficiencia, eficacia y efectividad. Para Pérez (2015, p. 11), la eficiencia se refirió en la obtención de los resultados establecidos con el menor uso de recursos, es decir de usando los recursos de manera óptima. Es decir, cuando se habla de eficiencia no solo se habla de hacer bien las cosas y obtenerlos, sino que también emplear menos tiempo usando la menor cantidad de recursos.

Se refirió al uso de los recursos, los cuales deben ser aprovechados en cantidad, uso y tiempo. De acuerdo a Javier y Gómez (1991, p. 62), la noción de eficiencia mejor lograda es aquella que va ligada al incremento del valor creado, del valor agregado. Es decir, sucede cuando mejoramos la calidad y la cantidad del producto o servicio haciendo uso de la misma o igual cantidad de recursos. Esto sugiere que nuestra atención está centrada en la eliminación

de los desperdicios o de los tiempos muertos si fuera necesario. Si se logra lo descrito anteriormente se logrará eliminar los sobre costos y estos se verán disminuidos y por ende mejorará la rentabilidad de la organización.

Para Pérez (2015, p. 12), la eficacia se puede comparar a la eficiencia en que ambos consiguen, cumplen u obtienen el objetivo o resultado deseado. Sin embargo, existe una marcada diferencia mientras que en la eficiencia se usa los recursos de manera óptima, cuando se es eficaz no se escatima en el uso de los recursos, para la eficacia solo es importante alcanzar la meta sin importar la cantidad de recursos que se emplee. La eficacia es alcanzar los resultados establecidos no importando la cantidad de recursos empleados en el proceso. Por lo general las fórmulas que se emplean en el cálculo de la eficacia son las mismas que se emplean tanto en la dimensión eficiencia y efectividad, la diferencia radica en que no se tiene en cuenta la cantidad de recursos empleados, sino tan solo alcanzar los resultados.

Para Pérez (2015, p. 12), la efectividad tiene un factor común con la eficacia y la eficiencia que también logra cumplir con los objetivos esperados. Sin embargo, estos se consiguen sólo con los recursos que se han facilitado a quienes ejecutarán la labor, sin hacer uso o sin necesidad de solicitar recursos extras. Además de acuerdo a Javier y Gómez (1991, p. 55), la efectividad se refiere al grado de cumplimiento de los compromisos asumidos. La efectividad se puede medir a través de tres criterios: producción referida a la cantidad, calidad y oportunidad de entrega, los resultados reales obtenidos de cada período se comparan con los niveles preestablecidos.

Por otro lado la productividad de acuerdo a Dolly (2006), mencionó que esta es una medida de la eficiencia y que a su vez esta se relaciona con la producción, en la que se combina los ingresos, el proceso de convertir los recursos en un producto y los egresos. Para Fernández y Sánchez (1997), la productividad se refirió a efectuar aquello que es necesario hacer, una definición muy simple pero que encierra gran contenido al expresar que la productividad está ligada a la eficiencia al decir que se debe hacer aquello que sólo se debe hacer.

De acuerdo a lo descrito se planteó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019? Se planteó los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la motivación y la eficiencia en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019?, b) ¿Qué relación existe entre la motivación y la eficacia en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019?; c) ¿Qué relación existe entre la motivación y la efectividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019?

A manera de justificar la presente investigación se tuvo en cuenta: Justificación teórica, mediante la teoría de la motivación y la productividad se explica la relación que existe entre dichas variables en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019, Justificación práctica, con esta investigación se pretende determinar si la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas. Teniendo en cuenta que la motivación en un trabajador es de vital importancia para poder alcanzar los objetivos organizacionales y obtener resultados óptimos en la gestión de la organización, Justificación metodológica, la metodología que se empleó es de tipo básico, diseño no experimental, y de método hipotético deductivo y alcance correlacional – causal de corte transversal. Para lo cual se aplicarán encuestas a una población de 100 trabajadores del Parque de Las Leyendas utilizando la técnica de muestreo aleatorio simple en cuya prueba de confiabilidad se aplicará el alfa de Conbrach para un índice superior al 75%. También se empleará fuentes secundarias como; libros, y literatura relacionada al tema.

Finalmente, este estudio permitirá que las organizaciones en general comprendan la importancia de la motivación de los trabajadores en la productividad de los mismos. Razón por la cual deben emplear las diversas técnicas de motivación para poder obtener el mejor esfuerzo de los trabajadores.

Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe incidencia significativa de la motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. Asimismo, se encuentran las siguientes hipótesis específicas: a) Existe incidencia significativa de la motivación en la eficiencia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. b) Existe incidencia significativa de la motivación en la eficacia en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. c) Existe incidencia significativa de la motivación en la efectividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Se tuvo en cuenta el objetivo general: Determinar la incidencia significativa de la motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. Asimismo, se encuentran los siguientes objetivos específicos: a) Determinar incidencia significativa de la motivación en la eficiencia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019; b) Determinar incidencia significativa de la motivación en la eficacia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019, c) Determinar incidencia significativa de la motivación en la efectividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: la presente investigación fue de tipo básica. Según Tamayo (2004), es un estudio teórico, que producen resultados en un tiempo determinado, pero que dichos resultados aportan al conocimiento actual (p. 409).

Enfoque: Cuantitativo. Hernández et al (2014, p. 34), los estudios se denominan cuantitativos cuando para la comprobación de los resultados se acude a pruebas estadísticas.

Método: hipotético-deductivo. Hernández et al (2014) refirió al empleo de teorías y las preguntas de investigación que se plantean al inicio y después del planteamiento de la problemática de las que derivan también las hipótesis, las cuales se someten a pruebas empleando para ello los diseños de investigación (p. 113).

Diseño de estudio: en cuanto al diseño fue no experimental porque no hubo necesidad de manipular lo obtenido en el momento de procesar la información, por el contrario se registraron los hechos de la misma manera como se encontraron. Hernández et al (2014), afirmó que esta investigación se presenta cuando las variables de la investigación no son manipuladas de manera voluntaria, sino que se registran en la investigación tal como se encontró en su estado natural (p.149).

Alcance: Transversal porque no hubo necesidad de emplear varios períodos para comprobar los resultados sino que todo se recogió en un tiempo establecido. De igual manera Hernández et al (2014) afirmaron que estos diseños son aquellos que recogen la información en un solo momento.

Nivel de investigación: la investigación fue descriptivo-correlacional causal, porque trató de identificar el nivel de asociación entre las variables motivación y productividad. Al respecto Hernández et al (2014), anota que este tipo de investigaciones describen la relación entre dos o más variables sean estas de tipo correlacional o en función de la relación de causa y efecto en un determinado momento. (p. 158).

2.2 Operacionalización de variables

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la variable es una propiedad que permite fluctuar y dicha fluctuación o variación es susceptible de ser medida (p. 105).

En cuanto a la operacionalización, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), se refirió al cambio de una variable teórica para pasar a representarse en indicadores (p. 211).

Variable 1: Motivación

Definición conceptual. Caballero (2015), afirmó que la motivación es el conjunto de estímulos que generen ánimo y entusiasmo que impele al trabajador a concretar los objetivos organizacionales (p. 72).

Definición operacional. La variable se diseñó en base a 2 dimensiones con 27 preguntas teniendo en cuenta 5 niveles de respuestas. (Ver anexo 02)

Variable 2: Productividad

Definición conceptual. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015, p. 1), define a la productividad laboral como la medida a través de la cual se relaciona la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un tiempo establecido. Esta medida se puede aplicar en una empresa, un establecimiento, en un sector industrial y en todo un país.

Definición operacional. La variable se diseñó en base a 3 dimensiones con 25 preguntas teniendo en cuenta 5 niveles de respuestas. (Ver anexo 02)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población. La población para esta investigación estuvo conformada por 134 trabajadores del Parque de Las Leyendas. Hernández, Fernández y Baptista (2014), población es la cantidad de unidades de análisis que pueden ser personas, familias, etc, los cuales son objeto de investigación (p. 174).

Muestra. Empleando una fórmula estadística que calcula muestra de población conocida, o

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

Donde:

n, tamaño de la muestra

p, probabilidad de ocurrencia del evento

q = 1-p

e, error = 5% = 0.05

Z = 1.95 (para un nivel de confianza de 95%)

N, población de estudio

Reemplazando datos, se obtiene que n = 275

Calcula el tamaño de la muestra

Tamaño de la población ✔	Nivel de confianza (%) ✔	Margen de error (%) ✔
<input style="width: 80%;" type="text" value="134"/>	<input style="width: 80%;" type="text" value="95"/>	<input style="width: 80%;" type="text" value="5"/>

Tamaño de la muestra

100

Fueron 100 trabajadores quienes conformaron la muestra. Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirmó que es una parte que tiene características comunes con la población y que son obtenido mediante algún método de análisis (p. 175).

Muestreo. No probabilístico intencionado, porque el autor de la investigación seleccionó de acuerdo a un criterio pre establecido. Jiménez (1998), nos indica que el muestro es un método que te indica qué parte de una realidad la cual es objeto de estudio se requiere examinar cuya finalidad es la inferencia (p. 45).

Criterios de inclusión. Trabajadores del Parque de Las Leyendas.

Criterios de exclusión. Trabajadores que se encontraban de vacaciones y trabajadores ausentes por motivo de salida de comisión.

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

Técnica. En cuanto a la técnica se empleará la encuesta. Para Grasso (2006), la encuesta es un método que te permite obtener información de la muestra que se ha tomado previamente (p. 13).

Instrumento. El instrumento fue un cuestionario de 52 preguntas empleando respuesta con escala de Lickert. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cuestionario es documento que contiene la cantidad de preguntas relacionadas a las variables de investigación y que pueden ser medidas, además de contener la información que se requiere en la investigación (p. 217).

Ficha Técnica del instrumento de la variable : Motivación

Nombre del Instrumento : Cuestionario de motivación.
 Autor : Manes (2014).
 Adaptado por : Sherley Catherine Morillo Pereda.
 Lugar : Parque de las Leyendas.

Objetivo	:	Determinar la percepción de los trabajadores del Parque de Las Leyendas sobre la motivación.
Administrado a	:	Trabajadores del Parque de las Leyendas.
Tiempo	:	20 minutos.
Margen de error	:	5%
Observación	:	Se tendrá en cuenta el tiempo de duración.

Descripción. El instrumento tiene dos dimensiones (1) Motivación intrínseca y (2) Motivación extrínseca, consta de una escala de 5 niveles: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5).

Ficha Técnica del instrumento de la variable: Productividad

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de motivación
Autor	: Pérez (2015)
Adaptado por	: Sherley Catherine Morillo Pereda
Lugar	: Parque de las Leyendas
Objetivo	: Determinar la percepción de los trabajadores del Parque de Las Leyendas sobre la productividad.
Administrado a	: Trabajadores del Parque de las Leyendas
Tiempo	: 20 minutos
Margen de error	: 5%.
Observación	: Se tendrá en cuenta el tiempo de duración.

Descripción. El instrumento consta de tres dimensiones (1) Eficiencia, (2) Eficacia (3) Productividad, consta de una escala de 5 niveles: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5).

Validez. Es un proceso que se realiza para identificar si realmente el instrumento medirá lo que se desea medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para este caso se realizó una validez de contenido donde los expertos valoraron lo referente a pertinencia, relevancia y claridad del cuestionario.

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Ulises Córdova García	Existe suficiencia
2	Doctora	Milagritos Rodríguez Rojas	Existe suficiencia
3	Doctor	Mitchell Alarcón Díaz	Existe suficiencia

Confiabilidad. La confiabilidad para Hernández, et al (2014), se refiere al nivel de coherencia, claridad y pertinencia que tiene el cuestionario.

Tabla 3

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

Para este caso el instrumento se sometió al análisis del estadístico Alpha de Crombach, para ello, se tomó una muestra de 20 trabajadores del Parque de Las Leyendas. El coeficiente de Crombach muestra una tabla planteada por Hernández, Fernández y Baptista (2003), para registrar los resultados hallados.

Luego de aplicar la encuesta a 20 trabajadores del Parque de las Leyendas se obtuvo las siguientes respuestas. Con respecto al cuestionario “Motivación”, el Alfa de Cronbrach fue de 0.754, lo que significa de acuerdo coeficiente de Alfa de Cronbach que el cuestionario es confiable en un nivel moderado. En cuanto a la variable productividad el resultado obtenido fue de 0.852, lo que significa una fuerte confiabilidad.

2.5 Procedimiento

Los datos recabados de la población objetivo, se tabularon en hoja del programa Excel, donde se clasificaron de acuerdo a las respuestas, dimensiones y variables. Luego esta base de datos se trasladó a una hoja del programa estadístico SPSS de la versión 24 donde se programó para obtener los resultados de la estadística descriptiva e inferencial. Dichos

resultados procesados se presentaron en gráficos elaborados en Excel para finalmente interpretarlos y así también analizarlos.

2.6 Métodos de análisis de datos

Estadístico descriptivo.

El procedimiento de este tipo de análisis, se realizó teniendo en cuenta el orden en el proceso de tabulación de las encuestas, las cuales se ingresaron a una hoja de Excel. Posteriormente, se trasladaron al programa SPSS de la versión 24. En este programa se procesó y posteriormente se analizó todos los datos, presentándolos en tablas de frecuencia con valores absolutos y porcentuales, los cuales sirvieron como material para confeccionar los gráficos de barras y burbujas. Aspecto que sirvió para poder visualizar y analizar con mayor detenimiento y facilidad.

Estadístico inferencial.

Para comprobar las hipótesis se utilizó la estadística inferencial, mediante el estadístico de regresión logística ordinal, para encontrar la influencia entre las variables. Para poder aplicar esta prueba es necesario procesar los datos obtenidos de la encuesta, previamente tabulados en el programa Excel, en el programa estadístico SPSS de la versión 24, el cual arrojará los valores respectivos para poder determinar si existe relación entre las variables de estudio.

2.7 Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta en todo momento el respeto a las personas que participaron en la encuesta, la confidencialidad de la información, la cual sólo es de uso académico y además el respeto al derecho de autor citando y referenciando a los autores de conceptos, estudios y teorías.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Motivación

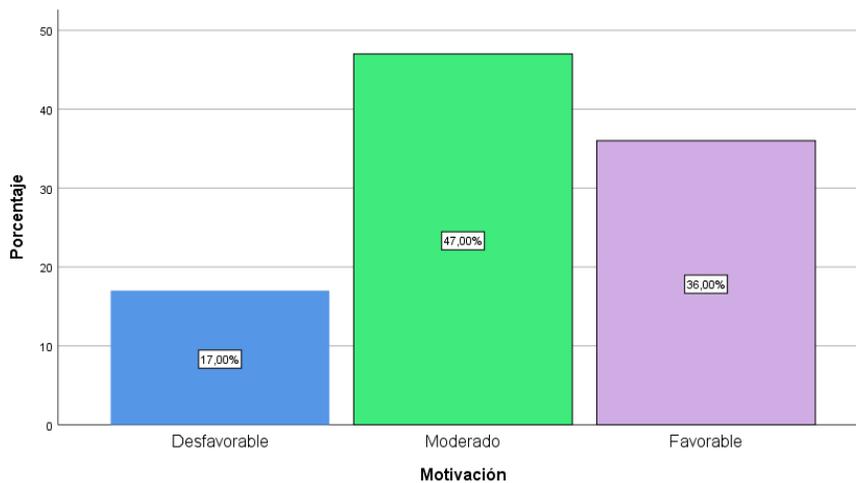


Figura 1. Motivación de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

De acuerdo a la figura 1 y tabla 5 (del anexo), la percepción de los trabajadores del Parque de Las Leyendas, registran que el 17.0% considera que la motivación es desfavorable, el 47.0% lo considera moderado y el 36.0% lo considera favorable.

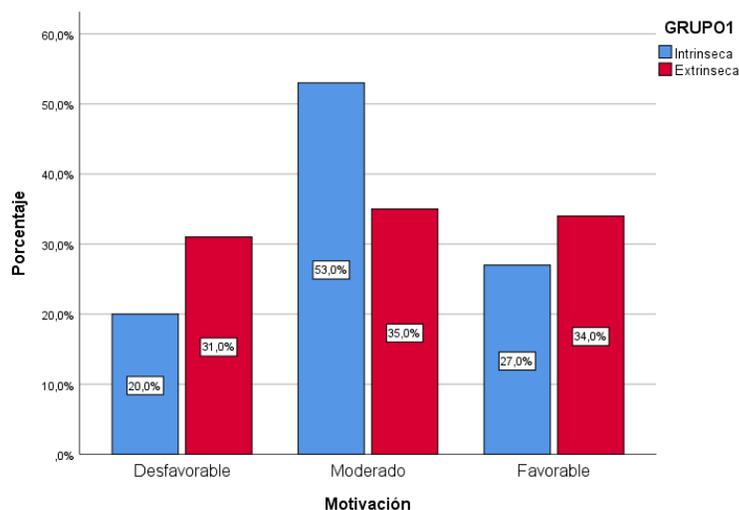


Figura 2. Motivación por dimensiones en los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019

De acuerdo a la figura 2 y tabla 6 (del anexo), las dimensiones de la variable motivación, el 20.0% de los trabajadores considera que los motivadores internos son desfavorables, el 53.0% lo considera moderado y el 27.0% lo considera favorable. Así también, el 31.0%

considera que los motivadores externos son desfavorables, el 35.0% lo considera moderado y el 34.0% lo considera favorable

3.1.2 Productividad

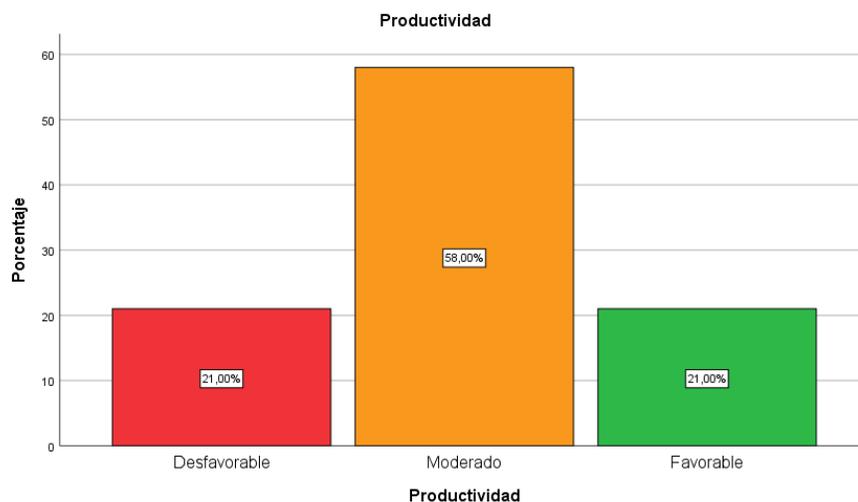


Figura 3. Productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

En relación a la figura 3 y tabla 7 (del anexo), el 21.0% considera que la productividad es desfavorable, el 58.0% lo considera moderado y el 21.0% lo considera favorable.

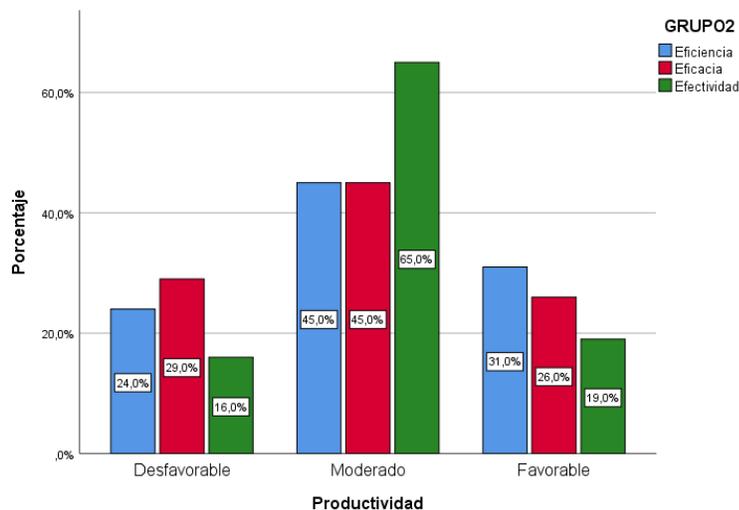


Figura 4. Productividad por dimensiones en los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019

Con respecto a la figura 4 y tabla 8 (del anexo), el 24.0% considera que la dimensión eficiente es desfavorable, el 45.0% es moderado y el 31.0% es desfavorable. El 29.0% considera que la dimensión eficacia es desfavorable, el 45.0% lo considera moderado y el 26.0% lo

considera favorable. El 16.0% considera que la dimensión efectividad es desfavorable, el 65.0% lo considera moderado y el 19.0% lo considera favorable.

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Bondad de ajuste

Tabla 4

Bondad de ajuste para la variable motivación en la productividad

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,579	2	,748
Desvianza	1,024	2	,599

Función de enlace: Logit.

En estos resultados se puede apreciar que en la Bondad de ajuste, si $p: 0.748 > \alpha 0.05$., Ello indica que el método de análisis es aplicable para la constante y las demás dimensiones.

Análisis de la variabilidad de respuesta

Tabla 5

Seudo R2 para la Variable Motivación en las dimensiones de la productividad

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,455
Nagelkerke	,532
McFadden	,313

Función de enlace: Logit.

Así también el resultado de la prueba de Nagelkerke es de 53.2% de la variación de la variable productividad se produce por la influencia de la variable motivación.

3.2.2 Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

Hipótesis general

H_0 = No existe incidencia significativa de la motivación en la productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

H_1 = Existe una incidencia significativa de la motivación en la productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Tabla 6

Prueba paramétrica de la incidencia significativa entre la motivación y la productividad del trabajador

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[PROD = 1]	-4,513	,715	39,859	1	,000	-5,914	-3,112
	[PROD = 2]	-,022	,332	,004	1	,948	-,672	,629
Ubicación	[MOTI=1]	-5,696	,914	38,872	1	,000	-7,487	-3,906
	[MOTI=2]	-2,871	,674	18,122	1	,000	-4,193	-1,549
	[MOTI=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La puntuación Wald para este modelo indica que la variable motivación responde de manera importante a la predicción de la variable productividad de los trabajadores; en el nivel 18,122 la significancia es de 0.000, es decir es menor al α 0.05. Aspecto que permite inferir que en la medida que la motivación sea adecuada o mejor, entonces la productividad de los trabajadores también se verá influenciada de manera positiva.

3.2.3 Motivación en la eficiencia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

Hipótesis específica 1

Ho = No existe incidencia significativa de la motivación en la eficiencia en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Hi = Existe incidencia significativa de la motivación en la eficiencia en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Tabla 7

Prueba paramétrica de la incidencia significativa de la motivación en la eficiencia del trabajador

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[EFI = 1]	-2,309	,417	30,718	1	,000	-3,125	-1,492
	[EFI = 2]	,033	,325	,010	1	,919	-,604	,670
Ubicación	[MOTI=1]	-2,764	,633	19,091	1	,000	-4,004	-1,524
	[MOTI=2]	-1,014	,435	5,434	1	,020	-1,866	-,161
	[MOTI=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La puntuación Wald para este modelo indica que la variable motivación responde de manera importante a la predicción de la dimensión eficiencia de los trabajadores; en el nivel 5,434 la significancia es de 0.020, es decir es menor al α 0.05. Aspecto que permite inferir que en la medida que la motivación sea adecuada o mejor, entonces la eficiencia de los trabajadores también se verá influenciada de manera positiva.

3.2.4 Motivación en la eficacia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

Hipótesis específica 2

Ho = No existe incidencia significativa entre la motivación y la eficacia en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Hi = Existe una relación significativa entre la motivación y la eficacia en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Tabla 8

Prueba paramétrica de la incidencia significativa de la motivación en la eficacia del trabajador

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[EFIC = 1]	-2,063	,402	26,309	1	,000	-2,852	-1,275
	[EFIC = 2]	,232	,324	,512	1	,474	-,403	,867
Ubicación	[MOTI=1]	-2,565	,627	16,751	1	,000	-3,794	-1,337
	[MOTI=2]	-1,346	,444	9,176	1	,002	-2,216	-,475
	[MOTI=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La puntuación Wald para este modelo indica que la variable motivación responde de manera importante a la predicción de la dimensión eficacia de los trabajadores; en el nivel 9,176 la significancia es de 0.002, es decir es menor al α 0.05. Aspecto que permite inferir que en la medida que la motivación sea adecuada o mejor, entonces la eficacia de los trabajadores también se verá influenciada de manera positiva.

3.2.5 Motivación en la efectividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

Hipótesis específica 3

Ho = No existe incidencia significativa entre la motivación y la efectividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Hi = Existe incidencia significativa entre la motivación y la efectividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Tabla 9

Prueba paramétrica de la incidencia significativa de la motivación en la efectividad del trabajador

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[EFE = 1]	-3,512	,564	38,752	1	,000	-4,618	-2,406
	[EFE = 2]	,378	,334	1,279	1	,258	-,277	1,033
Ubicación	[MOTI=1]	-2,120	,709	8,947	1	,003	-3,510	-,731
	[MOTI=2]	-2,416	,584	17,105	1	,000	-3,560	-1,271
	[MOTI=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La puntuación Wald para este modelo indica que la variable motivación responde de manera importante a la predicción de la dimensión efectividad de los trabajadores; en el nivel 17,105 la significancia es de 0.000, es decir es menor al α 0.05. Aspecto que permite inferir que en la medida que la motivación sea adecuada o mejor, entonces la efectividad de los trabajadores también se verá influenciada de manera positiva.

IV. Discusión

En referencia a la hipótesis general se puede apreciar mediante el resultado obtenido por Wald que la variable motivación responde de manera importante a la predicción de la variable productividad de los trabajadores; en el nivel 18,122 la significancia es de 0.000, es decir es menor al α 0.05. Aspecto que permite inferir que en la medida que la motivación sea adecuada o mejor, entonces la productividad de los trabajadores también se verá influenciada de manera positiva. Este resultado permite concluir que existe una incidencia significativa de la motivación en la productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. Del mismo modo se puede apreciar los resultados descriptivos de la variable motivación el cual indica que los trabajadores lo consideran de nivel moderado en un 47.0%. Así también se tiene el resultado descriptivo de la variable productividad que registró un 58% de nivel moderado. Los resultados alcanzados se pueden comparar al registrado por Huilcapi, Jácome y Castro (2017), quien en su investigación afirma que el 47% de los trabajadores considera que una buena motivación trae beneficios para la empresa en un nivel alto, además concluye que la motivación es un factor importante en las empresas porque ayuda a adoptar una actitud positiva en los trabajadores y mejora el rendimiento de los mismos en la empresa y en su vida familiar. Del mismo modo Pizarro (2017), registra en su investigación un resultado similar y reporta que el Rho de Spearman fue de 0.618, con ello muestra que existe una relación positiva con un nivel de correlación moderada, concluyendo que existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores del área de estudio. Así también Turienzo (2015), afirmó que la motivación es aquella fuerza interna que impulsa a las personas a realizar determinada acción con la intención de cumplir un objetivo predeterminado. Del mismo modo Fernández (2017), menciona que el trabajador se conduce bajo dos tipos de motivación, la intrínseca y la extrínseca, ambas cuando son bien llevadas contribuyen al mejoramiento de la productividad de la organización.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la puntuación Wald para este modelo indica que la variable motivación responde de manera importante a la predicción de la dimensión eficiencia de los trabajadores; en el nivel 5,434 la significancia es de 0.020, es decir es menor al α 0.05. Aspecto que permite inferir que en la medida que la motivación sea adecuada o mejor, entonces la eficiencia de los trabajadores también se verá influenciada de manera positiva. Aspecto que permite aceptar la hipótesis alterna del investigador, afirmando que existe incidencia significativa de la motivación en la eficiencia en los trabajadores del Parque

de las Leyendas, Lima 2019. Resultado similar al obtenido por Villacis (2016), quien reporta en su investigación que el 55% de empleados percibe que los trabajadores que realizan su trabajo eficientemente tienen mayores posibilidades de ser recompensados en la empresa, pero también menciona que 55% de ellos no se encuentra de acuerdo con la remuneración percibida, aspecto que sí influencia en la productividad de la empresa. Al contrario de Sum (2015), quien reporta que el 50% de los trabajadores manifiesta que son motivados por sus jefes, además el 73% de ellos está de acuerdo en que la motivación de la empresa mejora el desempeño del trabajador. Pizarro (2017), también aporta mencionando en sus resultados descriptivos que los trabajadores de la empresa en estudio, 58% de ellos afirma que su nivel de eficiencia es regular. Además, concluye que existe relación positiva entre la motivación y la eficiencia de los trabajadores del área de estudio con resultados de rho de Spearman de 0.558, indicando con ello un nivel de correlación moderada. Al respecto Ouchi (citado por Amo, 2014, p. 12), sugiere que las condiciones de trabajo no solo aumentan la productividad en la empresa, sino que también permiten que el trabajador sienta satisfacción de la labor que realiza. Con ello se demuestra que para que el trabajador pueda obtener resultados eficientes, la empresa debe darle las condiciones para que pueda conseguirlo, pero no solo aquellas condiciones referidas a los equipos y herramientas para que haga su trabajo, sino también al trato, comodidad y otros beneficios que hagan sentir al trabajador satisfecho de trabajar en esa organización. Asimismo, Sladogna (2017), menciona que la productividad es el uso eficiente de los factores para elaborar un bien o servicio. Trata acerca del incremento de la producción mediante el incremento de cualquiera de los factores de producción (p. 2). También Rodríguez (2016), afirma que la productividad es una forma de medir la eficiencia económica, esta medida se puede emplear a nivel de organizaciones, pero también a nivel de naciones. Esta eficiencia resulta de la relación de los recursos empleados y la cantidad de los productos empleados en la producción de un bien o servicio (p. 22).

En cuanto a la hipótesis específica 2, la puntuación Wald para este modelo indica que la variable motivación responde de manera importante a la predicción de la dimensión eficacia de los trabajadores; en el nivel 9,176 la significancia es de 0.002, es decir es menor al α 0.05. Aspecto que permite inferir que en la medida que la motivación sea adecuada o mejor, entonces la eficacia de los trabajadores también se verá influenciada de manera positiva. Resultado que permite aceptar la hipótesis alterna del investigador, por ende se afirma que existe una relación significativa entre la motivación y la eficacia en los

trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. En cuanto a los resultados descriptivos demuestran que el 45.0% de los trabajadores perciben que es de nivel moderado. Pizarro (2017), reporta un resultado similar y manifiesta que existe relación positiva entre la motivación y la eficacia en los trabajadores del área de estudio con un resultado de rho de Spearman de 0.556, indicando con ello un nivel de correlación moderada. Sum (2015), registra en sus resultados descriptivos que el 59% de los trabajadores afirma que realiza sus actividades laborales correctamente en la empresa, es decir lo realiza con eficacia. Sobre este punto la teoría de Herreros (2014), afirma que la motivación es el esfuerzo que una persona efectúa para conseguir algo en cumplimiento de un objetivo establecido por la organización (p. 98). Así también Amo (2014), menciona la teoría de Mc Gregor, quien menciona en su teoría Y, que al trabajador cumple objetivos en su trabajo porque está centrado en las metas y las cumple porque le gusta lo que hace y tiene las facilidades para poder concretarla. Además, Martínez (citado por Alva y Juárez, 2014), manifiesta que la productividad es una medida de cuán bien se está utilizando los recursos en una organización o en un país. Por lo que se puede traducir en una relación de los recursos empleados y los resultados alcanzados, teniendo en cuenta los recursos o factores que se emplean en la consecución de los resultados. Con ello se aclara que a diferencia de no tener en cuenta la cantidad de recursos que se emplea en la elaboración de un servicio o un producto, es decir ser eficaz. La productividad si tiene en cuenta el uso de los recursos según el autor citado.

En referencia a la hipótesis específica 3, la puntuación Wald para este modelo indica que la variable motivación responde de manera importante a la predicción de la dimensión efectividad de los trabajadores; en el nivel 17,105 la significancia es de 0.000, es decir es menor al α 0.05. Aspecto que permite inferir que en la medida que la motivación sea adecuada o mejor, entonces la efectividad de los trabajadores también se verá influenciada de manera positiva. Resultado que permite afirmar y concluir que existe incidencia significativa entre la motivación y la efectividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. En cuanto a los resultados descriptivos referidos a esta hipótesis el 65.0% de los trabajadores encuestados percibe que es de nivel moderado. Sobre este asunto Zavaleta (2017), menciona en su tesis que los resultados que los trabajadores obtienen no tiene nada que ver con la remuneración, capacitación, desempeño y ambiente laboral concluyendo que no existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores, pues ellos cumplen su labor bajo las condiciones que la empresa les ofrece, considerando en ello los recursos que

le proveen para cumplir los objetivos, por lo que se afirma que la efectividad no se relaciona con la productividad de dichos trabajadores de la investigación del autor citado. Sobre los aspectos teóricos Galindo y Ríos (2015), afirma que la productividad es la medida de cuán bien los trabajadores emplean los factores para crear valor económico. En ese sentido, si decimos que tenemos una alta productividad entonces estamos afirmando que hemos logrado un alto valor económico empleando en menor cantidad los factores de producción. En tal sentido, un incremento de la productividad se traduce en que se puede producir mayor cantidad con la misma cantidad de recursos (p. 2). Para Pérez (2015, p. 12), la efectividad tiene un factor común con la eficacia y la eficiencia que también logra cumplir con los objetivos esperados. Sin embargo, estos se consiguen sólo con los recursos que se han facilitado a quienes ejecutarán la labor, sin hacer uso o sin necesidad de solicitar recursos extras. Además de acuerdo a Javier y Gómez (1991, p. 55), la efectividad se refiere al grado de cumplimiento de los compromisos asumidos.

V. Conclusiones

- Primera:** Respecto al objetivo general se comprobó que existe incidencia de la variable motivación y la variable productividad, presentando incidencia de la variable motivación en la variable productividad de los trabajadores.
- Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, se comprobó que la variable motivación incide sobre la dimensión eficiencia, presentando un nivel de significancia inferior al α 0.05, lo que permite concluir que la variable motivación incide sobre la eficiencia de los trabajadores.
- Tercera:** Respecto al objetivo específico 2, se comprobó que la variable motivación incide sobre la dimensión eficacia presentando un nivel de significancia inferior al α 0.05, lo que permite concluir que la variable motivación incide sobre la eficacia de los trabajadores.
- Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3, se comprobó que la variable motivación incide en la dimensión efectividad, presentando un nivel de significancia inferior al α 0.05. Permitiendo concluir que la variable motivación incide sobre la efectividad de los trabajadores.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda efectuar capacitaciones a los trabajadores que despierten en ellos el deseo de superación para bienestar personal y el de sus familias, de tal manera que despierten en ellos la motivación intrínseca y que descubran sus potencialidades y que aprendan a como explotarlas para su beneficio y satisfacción.
- Segunda:** Se recomienda que los directivos promuevan reuniones de camaradería donde participen conjuntamente con los trabajadores sobre todo los operativos y creen un ambiente de equipo donde no se distingan los niveles de jerarquía, ello servirá como una motivación extrínseca dada las limitaciones de mejoramiento de otras condiciones. Así también se puede practicar en la organización el reconocimiento de la labor de los trabajadores en dichas reuniones de camaradería.
- Tercera:** Se recomienda dotar de las herramientas, equipos, insumos a los empleados administrativos y operativos para que puedan cumplir con su labor de manera eficiente, eficaz y efectiva. Sin dejar de lado el control de los recursos que se les proporciona.
- Cuarta:** Se recomienda definir una estructura orgánica acorde a las necesidades de la organización donde la coordinación sea fluida y los niveles organizacionales no sean inalcanzables para los trabajadores, definiendo las funciones, responsabilidades y delegación autoridad, definiendo las políticas y procedimientos para que los empleados puedan efectuar su trabajo de manera eficiente, eficaz y efectiva, tomando decisiones de manera segura y asertiva.

Referencias

- Alva, J., & Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A.* Tesis de Pregrado (En línea). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>.
- Amo Arturo, A. (2014). *Motivación de personal*. Editorial Elearning. Recupera de https://books.google.com.pe/books?id=0IE_DwAAQBAJ
- Bruce Anne (2014). *Motivar personas es ¡fácil!*. Segunda edición. Profi. Editorial. España.
- Caballero Sánchez, P. (2015). *Dirección de equipos comerciales*. Editorial CEP. Madrid, España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8468184179>
- Carro Paz, R. y González Gómez, D. (2016). *Productividad y Competitividad*. Universidad Nacional de Mar de Plata. Argentina.
- Charleux Francois y Loubat René, J. (2016). *Motivar y animar equipos en trabajo social*. Narce S.A. Ediciones. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8427721919>
- Chávez Carrillo, C. (2015). *Diccionario de Recursos Humanos, Técnicas Organizacionales y Teorías*. Editorial Brujas. México.
- Díaz Olaya, J.; Díaz Mercado, M. y Morales Cepeda, B. (2014). Motivación laboral en los trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*. 7 (1), 59 – 77. Recuperada de <file:///C:/Users/HALION/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnTrabajadoresDeEmpresasFormalesD-4905118.pdf>
- Dolly Tejada, B. (2006). *Administración de servicios de alimentación*. Segunda edición. Editorial Universidad de Antioquía. Colombia. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9586559947>
- Fernández Ríos, M. y Sánchez C, J. (1997). *Eficacia organizacional*. Ediciones Díaz de Santos. España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8479783125>

- Fernández Ramos, I. (2017). *Gestión eficaz y motivación para enfermería*. Punto Rojo Libros. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8417237860>
- Fischaman, D. (2014). *Motivación 360°. Cómo implementarla en la vida y en la empresa*. Editorial El Mercurio Aguilar. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9569587024>
- Físico Muñoz, M. (2016). *Economía de la empresa*. EDITEX. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8490788219>
- Galindo, Mariana y Viridiana Ríos (2015). *Productividad*. Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México. Recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Gómez Marcel, M. (2006). *Introducción a la metodología de investigación científica*. Editorial Brujas. Córdoba, España. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9875910260>
- Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Córdoba. Encuentro Grupo Editor. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9872302235>
- Griffin, R.; Phipps, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. 12° edición. Editorial Cengage Learning. México.
- Hellriegel Don, Jackson, S. y Slocum, J. (2017). *Administración. Un enfoque de competencias*. 12° Edición. Editorial Cengage Learning. Argentina.
- Herreros de Tejada, S. (2014). *Administración*. Editorial Elearning S.L. España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=AcBWDwAAQBAJ>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Huilcapi Masacon, M.; Jácome Lara, G. y Castro López, G. (2017). Motivación: teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 3 (2), 311-333. Recuperado de <file:///C:/Users/HALION/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015*. INEGI. México. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/metodologia2015.pdf>
- Javier Rodríguez, F. y Gómez Bravo, L. (1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Corporación Andina de Fomento. Venezuela. Recuperado de <http://www.scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/863/Indicadores%20de%20calidad%20y%20productividad%20en%20la%20empresa.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez Bonilla, D. y Jiménez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*. 9 (18). 26 -34. Recuperado de <file:///C:/Users/HALION/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf>
- Jiménez Paneque, R. (1998). *Metodología de la investigación*. Editorial Ciencias Médicas. México.
- La Calle, G. (2016). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. EDITEX. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8490788235>
- Loufatt, E. (2014). *Administración de recursos humanos*. Tercera edición. Argentina. Editorial Cengage Learning Argentina.
- Loufatt, E. (2014). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Argentina. Editorial Cengage Learning Argentina.
- Malhotra, Naresh (2004). *Investigación de mercados. Un enfoque aplicado*. Pearson Educación Editorial. México. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702604915>
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Editorial Gránica. Argentina. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9506411220>
- Marín Samanez, H. y Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*. 17 (4).

Recuperada de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

Medina Fernández, J.(2013). *Modelo Integral de Productividad*. Universidad Sergio Arboleda. Colombia. Recuperado de <https://www.usergioarboleda.edu.co/wp-content/uploads/2015/01/ModeloProductividad.pdf>

Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Babelcube Editores. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=1633392112>

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E. y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Ediciones de la U. Colombia. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9587625714>

OCDE (2014). *Panorama de las Administraciones Públicas. OCDE. BID*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9264211632>

OCDE (2016). *Panorama estadístico de la OCDE 2015 – 2016*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=926425840X>

Othón Juárez, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=6074388172>

Pérez López, R. (2015). *Gestión del tiempo, recursos e instalaciones*. Editorial Elearning S.L. España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=xnlXDwAAQBAJ>

Pizarro Torres, M. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016. *Universidad César Vallejo*. Lima, Perú. Recuperada de file:///C:/Users/HALION/Downloads/Pizarro_TMO.pdf

Rodríguez Combeller, C. (2016). *El nuevo escenario: la cultura de calidad y productividad en las empresas*. Editorial ITESO. México. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9686101284>

- Rojas Julián, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en C y J Constructores y Contratistas S.A.C.* Tesis de maestría (En línea). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Recuperada de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf
- Sala Parres, G. (2015). *Gestión de un pequeño comercio.* EDITEX. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8490785414>
- Sarries Sanz, L. y Casares García, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos.* Editorial ESIC. Madrid. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8473565258>
- Sladogma, M. (2017). Productividad. Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. Recuperada de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogma2.pdf>
- Sum Mazariegos, N. (2015). *Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.* Tesis de Maestría (En línea). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica.* Cuarta edición. Limusa Noriega Editorial. México. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9681858727>
- TIMMS (2015). *Marcos de la evaluación.* Michael O. Martins. Editores. Estados Unidos. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8436957423>
- Turienzo, R. (2015). *El pequeño libro de la motivación.* Planeta Libros. Recuperado de
- Villacis Valencia, M. (2016). *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social Caritas de la Diócesis de Ambato.* Tesis de pregrado (En línea). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24726/1/VILLACIS%20VALENCIA%20DAYSI%20MARIBEL.pdf>

Zavaleta Azabache, J. (2017). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*. Tesis de Maestría (En línea). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12069/zavaleta_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019							
Autora: Br. Morillo Pereda, Sherley Catherine							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en la eficiencia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en la eficacia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en la efectividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en la eficiencia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en la eficacia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en la efectividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe incidencia significativa de la motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe incidencia significativa de la motivación en la eficiencia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.</p> <p>Existe incidencia significativa de la motivación en la eficacia de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.</p> <p>Existe incidencia significativa de la motivación en la efectividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019.</p>	Variable : Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	Logros Autoestima Responsabilidad Independencia laboral	1,2,3,4,5,6,7 8,9,10,11,12	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Desfavorable (27-35) Moderado (36-45) Favorable (46-54)
			Motivación extrínseca	Políticas Supervisión Interrelación Entorno físico Bonificaciones	13,14,15,16,17,18,19,20 21,22,23,24,25,26,27	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
Variable : Productividad							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Eficiencia	Capacidad Tiempo Materiales Insumos	1,2,3,4,5,6 7,8,9, 10,11,12,13	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Desfavorable (25- 41) Moderado (42 - 58)			
Eficacia	Objetivos Recursos	14,15,16 17,18,19	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Favorable (59 - 75)			

			Efectividad	Resultados Recursos	20,21,22 23,24,25	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Correlacional-causal Diseño: No experimental Método: Hipotético-deductivo	Población: 134 trabajadores Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño de muestra: 100 trabajadores	Variable: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Instrumento Adaptación: Sherley Morillo Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Trabajadores del Parque de Las Leyendas Forma de Administración: Personal		DESCRIPTIVA: Se presenta los resultados en tablas y figuras que describen la realidad en estudio INFERENCIAL: En tanto se tiene hipótesis y se va a inferir los resultados para una población mayor			
		Variable: Productividad Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Adaptación: Sherley Morillo Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Trabajadores del Parque de Las Leyendas Forma de Administración: Personal					

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Matriz de Operacionalización de la variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Intrínseca	Logros	(1,2,3,4	1. Totalmente en desacuerdo (TED)	Desfavorable (13 -16)	Desfavorable (27 -35) Moderado (36 – 45) Favorable (46 – 54)
	Autoestima	,5,6,7,		Moderado (17 – 22)	
	Responsabilidad	8,9,10,	2. En desacuerdo (ED)	Favorable (23 – 26)	
	Independencia laboral	11,12)		Desfavorable (15 -19)	
	Políticas	(13,14,15,		Moderado (20 – 25)	
Extrínseca	Supervisión	16,17,18,19,20,	4. De acuerdo (DE)	Favorable (26 – 30)	
	Interrelación	21,22,23,24,25		Desfavorable (6 - 9)	
	Entorno físico	,26,27)	5. Totalmente de acuerdo (TDA)	Moderado (10 – 14)	
	Bonificaciones			Favorable (15 – 18)	

Matriz de Operacionalización de la variable Productividad

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Eficiencia	Capacidad	1, 2, 3,	1. Totalmente en desacuerdo (TED)	Desfavorable (13 - 21)	Desfavorable (25 - 41) Moderado (42 – 58) Favorable (59 – 75)
	Tiempo	4,5,6,		Moderado (22 – 30)	
	Materiales	7,8,9,		Favorable (31 – 39)	
Eficacia	Insumos	10,11,12,13	2. En desacuerdo (ED)	Desfavorable (6 - 9)	
	Objetivos	14,15,16,			Moderado (10 – 14)
	Recursos	17,18,19	4. De acuerdo (DE)	Favorable (15 – 18)	
	Resultados	20,21,22,		5. Totalmente de acuerdo (TDA)	Desfavorable (6 - 9)
Efectividad	Recursos	23,24,25	Moderado (10 – 14)		
			Favorable (15 – 18)		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Estimado trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su percepción sobre la motivación del trabajador.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Motivación intrínseca					
01	Percibe que los trabajadores toman el cumplimiento diario del trabajo como un logro personal					
02	Percibe que la autoestima de los trabajadores se eleva cuando cumplen con las metas en su trabajo					
03	Percibe que los trabajadores asumen con responsabilidad cada meta que plantea la organización					
04	Percibe que los trabajadores no requieren supervisión para hacer su trabajo					
05	Percibe que los trabajadores se encuentran conformes con su puesto de trabajo					
06	Percibe que los trabajadores trabajan a gusto con sus compañeros					
07	Percibe que los trabajadores sienten que su trabajo contribuye a los objetivos organizacionales					
08	Percibe que los trabajadores tienen buena disposición para realizar su trabajo					
09	Percibe que los trabajadores sienten que deben aprender más para desempeñarse mejor					
10	Percibe que los trabajadores se plantean metas difíciles pero alcanzables					
11	Percibe que disfrutan mucho los trabajadores con los retos propuestos en el trabajo					
12	Percibe que los trabajadores disfrutan de su trabajo cuando se encuentran haciéndolo					
	DIMENSIÓN: Motivación extrínseca					
13	Percibe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque las políticas organizacionales son estrictas					

14	Percibe que el manual de funciones encamina a los trabajadores a hacer lo que deben hacer					
15	Percibe que las reglas impuestas en el trabajo son muy exigentes					
16	Percibe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque siempre los están supervisando					
17	Percibe que los trabajadores consideran que el control de sus jefes es muy estricto					
18	Percibe que las labores que realizan los trabajadores se elevan cuando los están supervisando					
19	Percibe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque sus amigos los animan hacerlo					
20	Percibe que trabajar en equipo ayuda a los trabajadores a cumplir con las metas organizacionales					
21	Percibe que los trabajadores consideran que las relaciones entre sus compañeros y jefe son buenas					
22	Percibe que el ambiente laboral anima a los trabajadores a cumplir con las metas laborales					
23	Percibe que los trabajadores tienen las herramientas adecuadas para cumplir con su trabajo					
24	Percibe que los trabajadores son provistos con elementos de protección personal que los protegen y facilitan su trabajo					
25	Percibe que cuando los trabajadores cumplen con sus metas la empresa les otorga una bonificación					
26	Percibe que se sienten contento los trabajadores con la remuneración percibida					
27	Percibe que la organización siempre premia a los mejores trabajadores					

Muchas gracias

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD

Estimado trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su percepción sobre la productividad.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Percibe que los trabajadores cuentan con capacidad para cumplir sus metas					
02	Percibe que los trabajadores tienen las aptitudes para la labor que se realiza en el trabajo					
03	Percibe que los trabajadores demuestran dominio en las actividades que se les encomienda					
04	Percibe que los trabajadores tienen los conocimientos para desarrollar la tarea encomendada					
05	Percibe que el tiempo que emplean los trabajadores para el cumplimiento de sus metas es siempre justo					
06	Percibe que los trabajadores se sienten conforme con hacer su trabajo en el tiempo que lo requieren					
07	Percibe que cumplen los trabajadores con el horario de trabajo					
08	Percibe que los trabajadores utilizan el material de manera óptima sin dejar desperdicios					
09	Percibe que los trabajadores emplean el material justo para lo que destinan hacer					
10	Percibe que los trabajadores solicitan la cantidad de material que requieren para sus actividades					
11	Percibe que los trabajadores utilizan los insumos de manera óptima sin dejar desperdicios					
12	Percibe que los trabajadores emplean los insumos justo para lo que destinan hacer					
13	Percibe que los trabajadores requieren la cantidad de insumos para sus actividades					

DIMENSIÓN: EFICACIA		VALORACIÓN				
14	Percibe que los trabajadores cumplen con los objetivos sin importar la forma de conseguirlo					
15	Percibe que los trabajadores siempre alcanzan las metas que propone la organización					
16	Percibe que los trabajadores siempre están dispuestos a ver mejores resultados					
17	Percibe que los trabajadores no escatiman los recursos cuando deben cumplir una meta en el trabajo					
18	Percibe que los recursos están hechos para usarse sin importar la cantidad que empleen					
19	Percibe que los trabajadores emplean la cantidad de recursos sin escatimar porque no les cuesta					
DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD		VALORACIÓN				
20	Percibe que los trabajadores consiguen las metas solo con los recursos que les proporcionan					
21	Percibe que se sienten bien los trabajadores cuando aprovechan mejor los recursos (materiales y equipos)					
22	Percibe que la información que le dan los jefes contribuye a que los trabajadores emplean mejor su tiempo					
23	Percibe que los resultados se efectúan con el mínimo uso de recursos					
24	Percibe que los trabajadores cuidan con mucho celo los recursos que ponen a su disposición					
25	Percibe que los trabajadores consiguen mejores resultados empleando menos recursos					

Muchas gracias

Anexo 4. Validez de los Instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Motivación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1. Motivación intrínseca								
1	Percebe que los trabajadores toman el cumplimiento diario del trabajo como un logro personal	✓		✓		✓		
2	Percebe que el autoestima de los trabajadores se eleva cuando cumplen con las metas en su trabajo	✓		✓		✓		
3	Percebe que los trabajadores asumen con responsabilidad cada medida que plantea la organización	✓		✓		✓		
4	Percebe que los trabajadores no requieren supervisión para hacer su trabajo	✓		✓		✓		
5	Percebe que los trabajadores se encuentran conformes con su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	Percebe que los trabajadores trabajan a gusto con sus compañeros	✓		✓		✓		
7	Percebe que los trabajadores sienten que su trabajo contribuye a los objetivos organizacionales	✓		✓		✓		
8	Percebe que los trabajadores tienen buena disposición para realizar su trabajo	✓		✓		✓		
9	Percebe que los trabajadores sienten que deben aprender más para desempeñarse mejor	✓		✓		✓		
10	Percebe que los trabajadores se plantean metas difíciles pero alcanzables	✓		✓		✓		
11	Percebe que disfrutan mucho los trabajadores con los retos propuestos en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Percebe que los trabajadores disfrutan de su trabajo cuando se encuentran haciendo lo	✓		✓		✓		
DIMENSION 2. Motivación extrínseca								
13	Percebe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque las políticas organizacionales son estrictas	✓		✓		✓		
14	Percebe que el manual de funciones encamina a los trabajadores a hacer lo que deben hacer	✓		✓		✓		
15	Percebe que las reglas impuestas en el trabajo son muy exigentes	✓		✓		✓		
16	Percebe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque siempre los están supervisando	✓		✓		✓		
17	Percebe que los trabajadores consideran que el control de sus jefes es muy estricto	✓		✓		✓		
18	Percebe que los trabajadores que realizan los trabajadores se eleva cuando los están supervisando	✓		✓		✓		
19	Percebe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque sus amigos los animan haciendo	✓		✓		✓		
20	Percebe que trabajar en equipo ayuda a los trabajadores a cumplir con las metas organizacionales	✓		✓		✓		
21	Percebe que los trabajadores consideran que las relaciones con sus compañeros y jefes son buenas	✓		✓		✓		
22	Percebe que el ambiente laboral anima a los trabajadores a cumplir con su trabajo	✓		✓		✓		
23	Percebe que los trabajadores tienen las herramientas adecuadas para cumplir con su trabajo	✓		✓		✓		
24	Percebe que los trabajadores son provistos con elementos de protección personal que los protegen y facilitan su trabajo	✓		✓		✓		
25	Percebe que cuando los trabajadores cumplen con sus metas la empresa les otorga una bonificación	✓		✓		✓		
26	Percebe que se sienten contentos los trabajadores con la remuneración percibida	✓		✓		✓		
27	Percebe que la organización siempre premia a los mejores trabajadores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ulises Córdova García

DNI: 06658916

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

Lima, 05 julio de 2019

Referencia: El ítem corresponde al concepto lector formulado.
Referencia: El ítem del apartado para representar al componente o
referencia específica del enunciado.
Nota: Se aplican sin dificultad alguna el enunciado del ítem, as
condico, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados
son suficientes para medir la dimensión


Universidad César Vallejo
D. Ulises Córdova García
Presidente del Jurado

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Productividad

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1. Eficiencia							
2	Perfite que los trabajadores cuentan con capacidad para cumplir sus metas	✓		✓		✓		
3	Perfite que los trabajadores tienen las aptitudes para la labor que se realiza en el trabajo	✓		✓		✓		
4	Perfite que los trabajadores demuestran dominio en las actividades que se les encomienda	✓		✓		✓		
5	Perfite que los trabajadores tienen los conocimientos para desarrollar la tarea encomendada	✓		✓		✓		
6	Perfite que el tiempo que emplean los trabajadores para el cumplimiento de sus metas es siempre justo	✓		✓		✓		
7	Perfite que los trabajadores se sienten conforme con hacer su trabajo en el tiempo que lo requieren	✓		✓		✓		
8	Perfite que los trabajadores utilizan el material de manera óptima sin dejar desperdicios	✓		✓		✓		
9	Perfite que los trabajadores emplean el material justo para lo que desean hacer	✓		✓		✓		
10	Perfite que los trabajadores solicitan la cantidad de material que requieren para sus actividades	✓		✓		✓		
11	Perfite que los trabajadores utilizan los insumos de manera óptima sin dejar desperdicios	✓		✓		✓		
12	Perfite que los trabajadores emplean los insumos justo para lo que desean hacer	✓		✓		✓		
13	Perfite que los trabajadores requieren la cantidad de insumos para sus actividades	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2. Eficacia							
14	Perfite que los trabajadores cumplen con los objetivos sin importar la forma de conseguirlo	✓		✓		✓		
15	Perfite que los trabajadores siempre alcanzan las metas que propone la organización	✓		✓		✓		
16	Perfite que los trabajadores siempre están dispuestos a ver mejores resultados	✓		✓		✓		
17	Perfite que los trabajadores no escatiman los recursos cuando deben cumplir una meta en el trabajo	✓		✓		✓		
18	Perfite que los recursos están hechos para usarse sin importar la cantidad que empleen	✓		✓		✓		
19	Perfite que los trabajadores emplean la cantidad de recursos sin escatimar porque no les cuesta	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3. Efectividad							
20	Perfite que los trabajadores consiguen las metas solo con los recursos que les proporcionan	✓		✓		✓		
21	Perfite que se sienten bien los trabajadores cuando aprovechan mejor los recursos (materiales y equipos)	✓		✓		✓		
22	Perfite que la información que le dan los jefes contribuye a que los trabajadores empleen mejor su tiempo	✓		✓		✓		
23	Perfite que los resultados se efectúan con el mínimo uso de recursos	✓		✓		✓		
24	Perfite que los trabajadores cuidan con mucho celo los recursos que poseen a su disposición	✓		✓		✓		
25	Perfite que los trabajadores consiguen mejores resultados empleando menos recursos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ulises Coronado García

DNI: 06658910

Especialidad del validador: Neurología de Investigación

Lima, 05 julio de 2019

Referencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o
dimensión específica que se está evaluando.
Claridad: Esta pregunta sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es
correcto, claro y directo.
Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados
son suficientes para medir la dimensión.


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Escuela de Posgrado
Doctorado en Neurociencias
Lima, Perú

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Motivación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1. Motivación intrínseca							
2	Percebe que los trabajadores toman el cumplimiento diario del trabajo como un logro personal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Percebe que el autocritismo de los trabajadores se eleva cuando cumplen con las metas en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Percebe que los trabajadores no requieren supervisión para hacer su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Percebe que los trabajadores se encuentran conformes con su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Percebe que los trabajadores trabajan a gusto con sus compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Percebe que los trabajadores sienten que su trabajo contribuye a los objetivos organizacionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Percebe que los trabajadores tienen buena disposición para realizar su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Percebe que los trabajadores sienten que deben aprender más para desempeñarse mejor	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Percebe que los trabajadores se plantean metas difíciles pero alcanzables	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Percebe que los trabajadores disfrutan de su trabajo cuando se encuentran haciendo lo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Percebe que los trabajadores disfrutan de su trabajo cuando se encuentran haciendo lo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	DIMENSION 2. Motivación extrínseca							
14	Percebe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque las políticas organizacionales son estrictas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Percebe que el manual de funciones examina a los trabajadores a hacer lo que deben hacer	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Percebe que las reglas impuestas en el trabajo son muy estrictas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Percebe que los trabajadores consideran que el control de sus actos es muy estricto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Percebe que las labores que realizan los trabajadores se eleva cuando los están supervisando	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Percebe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque sus amigos los animan haciendo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Percebe que trabajar en equipo ayuda a los trabajadores a cumplir con las metas organizacionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Percebe que los trabajadores consideran que las relaciones entre sus compañeros y jefe son buenas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Percebe que el ambiente laboral anima a los trabajadores a cumplir con las metas laborales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Percebe que los trabajadores tienen las herramientas adecuadas para cumplir con su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Percebe que los trabajadores son provistos con elementos de protección personal que los protegen y facilitan su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Percebe que cuando los trabajadores cumplen con sus metas la empresa les otorga una bonificación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Percebe que se sienten contentos los trabajadores con la remuneración percibida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Percebe que la organización siempre premia a los mejores trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *F. Silva* *Supervisor*

Opinion de aplicabilidad: Aplicable No Aplicable después de corregir No aplicable

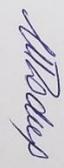
Apellidos y nombres del juez validador: Dn/ Mg: *Rodrigo P. Almagro*

DNI: *21069112*

Especialidad del validador: *Resolución de controversias y Arbitraje*

Relevancia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es asociado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 05 de Julio 2019

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Productividad

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1. Eficiencia								
1	Permite que los trabajadores cuenten con capacidad para cumplir sus metas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Permite que los trabajadores tienen las aptitudes para la labor que se realiza en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Permite que los trabajadores demuestran dominio en las actividades que se les encomienda	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Permite que los trabajadores tienen los conocimientos para desarrollar la tarea encomendada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Permite que el tiempo que emplean los trabajadores para el cumplimiento de sus metas es siempre justo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Permite que los trabajadores se sienten cómodos con hacer su trabajo en el tiempo que lo requieren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Permite que cumplen los trabajadores con el horario de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Permite que los trabajadores utilizan el material de manera óptima sin dejar desperdicios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Permite que los trabajadores emplean el material justo para lo que destinan hacer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Permite que los trabajadores solicitan la cantidad de material que requieren para sus actividades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Permite que los trabajadores utilizan los insumos de manera óptima sin dejar desperdicios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Permite que los trabajadores emplean los insumos justo para lo que destinan hacer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Permite que los trabajadores requieren la cantidad de insumos para sus actividades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION 2. Eficacia								
14	Permite que los trabajadores cumplen con los objetivos sin importar la forma de conseguirlo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Permite que los trabajadores siempre alcanzan las metas que propone la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Permite que los trabajadores siempre están dispuestos a ver mejores resultados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Permite que los trabajadores no escatiman los recursos cuando deben cumplir una meta en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Permite que los recursos están hechos para usarse sin importar la cantidad que empleen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Permite que los trabajadores emplean la cantidad de recursos sin escatimar porque no les cuesta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION 3. Efectividad								
20	Permite que los trabajadores consiguen las metas solo con los recursos que les proporcionan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Permite que se sientan bien los trabajadores cuando aprovechan mejor los recursos (materiales y equipos)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Permite que la información que le dan los jefes contribuye a que los trabajadores emplean mejor su tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Permite que los resultados se efectúan con el mínimo uso de recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Permite que los trabajadores cuidan con mucho celo los recursos que ponen a su disposición	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Permite que los trabajadores consiguen mejores resultados empleando menos recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *F. X. A. I. E.* *S. A. P. R. I. S. T. I. C. A.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Especialidad del validador: NEODOLGÍA DE INUESTIGACIÓN

Lima, 05 julio de 2019

Peritencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiente se dice suficiente cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Instituto Nacional de Evaluación Educativa
Oficina Nacional de Evaluación
Av. Alameda 1000, Lima 1000

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Referencia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1. Motivación intrínseca								
1	Percebe que los trabajadores toman el cumplimiento diario del trabajo como un logro personal	✓		✓		✓		
2	Percebe que el autocritismo de los trabajadores se eleva cuando cumplen con las metas en su trabajo	✓		✓		✓		
3	Percebe que los trabajadores asumen con responsabilidad cada meta que plantea la organización	✓		✓		✓		
4	Percebe que los trabajadores no requieren supervisión para hacer su trabajo	✓		✓		✓		
5	Percebe que los trabajadores se encuentran conformes con su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	Percebe que los trabajadores trabajan a gusto con sus compañeros	✓		✓		✓		
7	Percebe que los trabajadores sienten que su trabajo contribuye a los objetivos organizacionales	✓		✓		✓		
8	Percebe que los trabajadores tienen buena disposición para salir a su trabajo	✓		✓		✓		
9	Percebe que los trabajadores sienten que deben aprender más para desempeñarse mejor	✓		✓		✓		
10	Percebe que los trabajadores se plantean metas difíciles pero alcanzables	✓		✓		✓		
11	Percebe que disfrutan mucho los trabajadores con los retos propuestos en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Percebe que los trabajadores disfrutan de su trabajo cuando se encuentran haciéndolo	✓		✓		✓		
DIMENSION 2. Motivación extrínseca								
13	Percebe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque las políticas organizacionales son estrictas	✓		✓		✓		
14	Percebe que el manual de funciones encamina a los trabajadores a hacer lo que deben hacer	✓		✓		✓		
15	Percebe que las reglas impuestas en el trabajo son muy exigentes	✓		✓		✓		
16	Percebe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque siempre los están supervisando	✓		✓		✓		
17	Percebe que los trabajadores consideran que el control de sus jefes es muy estricto	✓		✓		✓		
18	Percebe que los jefes que realizan los trabajadores se eleva cuando los están supervisando	✓		✓		✓		
19	Percebe que los trabajadores cumplen con su trabajo porque sus amigos los animan haciendo	✓		✓		✓		
20	Percebe que trabajar en equipo ayuda a los trabajadores a cumplir con las metas organizacionales	✓		✓		✓		
21	Percebe que los trabajadores consideran que las relaciones entre sus compañeros y jefe son buenas	✓		✓		✓		
22	Percebe que el ambiente laboral anima a los trabajadores a cumplir con las metas laborales	✓		✓		✓		
23	Percebe que los trabajadores tienen las herramientas adecuadas para cumplir con su trabajo	✓		✓		✓		
24	Percebe que los trabajadores son provistos con elementos de protección personal que los protegen y facilitan su trabajo	✓		✓		✓		
25	Percebe que cuando los trabajadores cumplen con sus metas la empresa les otorga una bonificación	✓		✓		✓		
26	Percebe que se sienten contentos los trabajadores con la remuneración percibida	✓		✓		✓		
27	Percebe que la organización siempre premia a los mejores trabajadores	✓		✓		✓		

Observaciones (preciar si hay suficiencia): *EXISTE SUFFICIENCIA*

Opinion de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: D^o Mg: *Mikel Alarcos Diaz*

DNI: *912802*

Especialidad del validador: *M. Abogado*

Lima, 05 julio de 2019



Perinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Note: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1. Eficiencia								
1	Permite que los trabajadores cuenten con capacidad para cumplir sus metas	✓		✓		✓		
2	Permite que los trabajadores tienen las aptitudes para la labor que se realiza en el trabajo	✓		✓		✓		
3	Permite que los trabajadores demuestran dominio en las actividades que se les encomienda	✓		✓		✓		
4	Permite que los trabajadores tienen los conocimientos para desarrollar la tarea encomendada	✓		✓		✓		
5	Permite que el tiempo que emplean los trabajadores para el cumplimiento de sus metas es siempre justo	✓		✓		✓		
6	Permite que los trabajadores se sienten conforme con hacer su trabajo en el tiempo que lo requieren	✓		✓		✓		
7	Permite que cumplen los trabajadores con el horario de trabajo	✓		✓		✓		
8	Permite que los trabajadores utilizan el material de manera óptima sin dejar desperdicios	✓		✓		✓		
9	Permite que los trabajadores solicitan la cantidad de material justo para lo que desean hacer	✓		✓		✓		
10	Permite que los trabajadores solicitan la cantidad de material que requieren para sus actividades	✓		✓		✓		
11	Permite que los trabajadores utilizan los insumos de manera óptima sin dejar desperdicios	✓		✓		✓		
12	Permite que los trabajadores emplean los insumos justo para lo que desean hacer	✓		✓		✓		
13	Permite que los trabajadores requieren la cantidad de insumos para sus actividades	✓		✓		✓		
DIMENSION 2. Eficacia								
14	Permite que los trabajadores cumplen con los objetivos sin importar la forma de conseguirlo	✓		✓		✓		
15	Permite que los trabajadores siempre alcanzan las metas que propone la organización	✓		✓		✓		
16	Permite que los trabajadores siempre están dispuestos a ver mejores resultados	✓		✓		✓		
17	Permite que los trabajadores no escatiman los recursos cuando deben cumplir una meta en el trabajo	✓		✓		✓		
18	Permite que los recursos están hechos para usarse sin importar la cantidad que empleen	✓		✓		✓		
19	Permite que los recursos están hechos para usarse sin importar la cantidad que empleen	✓		✓		✓		
DIMENSION 3. Efectividad								
20	Permite que los trabajadores consiguen las metas solo con los recursos que les proporcionan	✓		✓		✓		
21	Permite que se sienten bien los trabajadores cuando aprovechan mejor los recursos (materiales y equipos)	✓		✓		✓		
22	Permite que la información que le dan los jefes contribuye a que los trabajadores emplean mejor su tiempo	✓		✓		✓		
23	Permite que los resultados se efectúan con el mínimo uso de recursos	✓		✓		✓		
24	Permite que los trabajadores cuidan con mucho celo los recursos que ponen a su disposición	✓		✓		✓		
25	Permite que los trabajadores consiguen mejores resultados empleando menos recursos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *EXUTE SUFFICIENCIA*

Opinion de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del Juez validador: **D^a Mg:** M. HILL Alvarez Diaz
DNI: 84128070
Especialidad del validador: Medicina

Lima, 05 Julio de 2019



¹Definición: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es requerido para responder al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 05. Carta de Presentación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 13 de junio de 2019

Carta P. 0149-2019-EPG-UCV-LN

DR. PERCY REÁTEGUI PICÓN
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Patronato del Parque de las Leyendas

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SHERLEY CATHERINE MORILLO PEREDA** identificado con DNI N.° **41161766** y código de matrícula N.° **6000149693**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS, LIMA 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

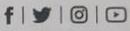
Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCOA
Adjunto Proyecto Tesis

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

N.º Rep. 1925

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
PARQUE DE LAS LEYENDAS
MESA DE PARTES
11 JUL 2019
Hora: 10:35
RECIBIDO
LATA CEMENTO NO SIGNIFICA CALIDAD

Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio



San Miguel, 21 de agosto de 2019

Carta N° 026-2019/GAF-SRH

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo -Campus-Lima Norte

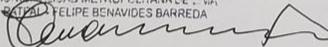
De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que se le otorga el permiso y se le brindara las facilidades a la Srta. **SHERLEY CATHERINE MORILLO PEREDA**, identificada con DNI N° 41161766 y código de matrícula N° 6000149693, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de dicha casa de estudios, a fin de que pueda desarrollar el Trabajo de Investigación (Tesis):

MOTIVACION EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS, LIMA 2019

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
ESTANISLAO FELIPE BENAVIDES BARREDA

ESTANISLAO KOBYLINSKI G.
Subgerente de Recursos Humanos

Anexo 06: Base de datos de la prueba piloto

Motivación

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

Productividad

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	4	1	1	1	1
5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1
6	2	2	2	4	4	2	2	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	4	1	2	4	2	3	4
8	2	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	3	2	4	5	3	1
10	4	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1
11	4	2	2	3	4	2	4	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	1	1	1
12	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	2	2	1	4	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
19	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3
20	4	1	1	1	3	1	3	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2

Anexo 07: Base de datos de los instrumentos aplicados
Motivación

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

22	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	4	4
23	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4
24	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
25	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	4	2	2	4	
26	1	2	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	2	4	
27	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
28	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	
30	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	3	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4
33	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
34	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
35	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	
37	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2
38	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	4	3	2	2	2	2
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	
41	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
43	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
44	2	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	
46	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
47	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3
48	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2	
49	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2

50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	
51	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	
53	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	
55	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	
58	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	2	3	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
61	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	2	1	3	1	3	4	4	4	4	2	2	2	2
63	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2
65	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
66	3	1	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	4	3	2	
67	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	
70	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3	2	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
73	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	4	2	2
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
76	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1

78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
80	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
81	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
82	3	1	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1
83	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
84	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
85	2	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
86	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	4	
90	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
91	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	
92	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	
93	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	
94	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2		
95	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	
96	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	
97	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	
98	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	
99	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	
100	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	

Productividad

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

27	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1
28	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4
30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
32	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	4	4	1	2	3	3	1	2
33	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
34	1	1	1	1	2	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	1	1
35	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	
36	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
37	2	2	1	2	1	1	2	4	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3
38	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	1	2	1	1	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	2	4	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1
41	3	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
42	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	5	1	1	2	2	1	2
43	2	4	4	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2
44	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	1	1	3	1	3	4	1	2	2	2	2	2
45	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1
47	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2
49	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
51	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1
52	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	5	4
53	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
54	3	3	4	4	3	2	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2

55	4	2	3	4	2	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	1
56	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4
57	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2
58	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1
59	2	2	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
60	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	2	4	4
63	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4
65	1	1	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2
66	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
67	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
68	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1
69	2	2	2	2	1	4	4	3	4	4	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
70	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4
71	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	1	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2
72	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	3	4	4
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	1	1	2	1	2	4	2	2	1	3	1	1	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2
79	1	1	4	3	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
80	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	4	1	1

83	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	
84	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
85	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	3
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
90	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
91	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
93	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
96	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
99	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	

Anexo 08. Tablas de estadística descriptiva

Tabla 10

Motivación en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	17	5,6	17,0	17,0
	Moderado	47	15,4	47,0	64,0
	Favorable	36	11,8	36,0	100,0
	Total	100	32,7	100,0	
Perdidos	Sistema	206	67,3		
Total		306	100,0		

Tabla 11

Motivación por dimensiones en los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019

		Recuento	% de N columnas
Intrínseca	Desfavorable	20	20,0%
	Moderado	52	52,0%
	Favorable	28	28,0%
Extrínseca	Desfavorable	31	31,0%
	Moderado	36	36,0%
	Favorable	33	33,0%

Tabla 12

Productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	21	6,9	21,0	21,0
	Moderado	58	19,0	58,0	79,0
	Favorable	21	6,9	21,0	100,0
	Total	100	32,7	100,0	
Perdidos	Sistema	206	67,3		
Total		306	100,0		

Tabla 13

Productividad por dimensiones en los trabajadores del Parque de las leyendas, Lima 2019

		Recuento	% de N columnas
Eficiencia	Desfavorable	24	24,0%
	Moderado	45	45,0%
	Favorable	31	31,0%
Eficacia	Desfavorable	29	29,0%
	Moderado	45	45,0%
	Favorable	26	26,0%
Efectividad	Desfavorable	16	16,0%
	Moderado	65	65,0%
	Favorable	19	19,0%

Acta de aprobación de originalidad

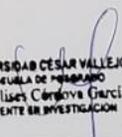


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019”** de la estudiante **Sherley Catherine Morillo Pereda**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 03 de agosto del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Ulises Córdova García

DNI:06658910

Pantallazo del turnitin

feedback studio | Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
D^a Shirley Catherine Morillo Pereda (ORCID: 002-1332-7497)

ASESOR:
Dr. Ulises Córdova García (ORCID: 002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
3	Entregado a Universida...	2 %
4	theibfr.com	<1 %
5	"Index to list of Zoos a...	<1 %
6	www.araucaibit.com.ar	<1 %
7	repositorio.upt.edu.pe	<1 %
8	www17.us.archive.org	<1 %

Activar Windows
Ve a [www17.us.archive.org](#)

Text-only Report | High Resolution | Activado

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES
Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
Morello Pereda Sherley Catherine

D.N.I. : 41161766

Domicilio : Urb. San Diego Nr. 11-17- dos Cevos

Teléfono : Fijo : 5403321 Móvil : 933397994

E-mail : morello-s@hotmail.com

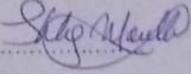
2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS
Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
 Tesis de Posgrado Doctorado
 Maestría Grado : Maestra
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS
Autor (es) Apellidos y Nombres:
Morello Pereda Sherley Catherine

Título de la tesis:
Motivación en la productividad de los Trabajadores
del Parque de las Leyendas, Lima 2019.

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**
A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  Fecha : 09/12/2019

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 EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sherley Catherine Morillo Pereda

INFORME TITULADO:

Motivación en la productividad de los Trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN