



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017.”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

QUISPE YLLESCA, SHEYEN JAZMÍN

ASESOR:

MG. SUASNABAR UGARTE, FEDERICO ALFREDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

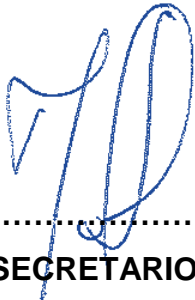
2017

Página del Jurado



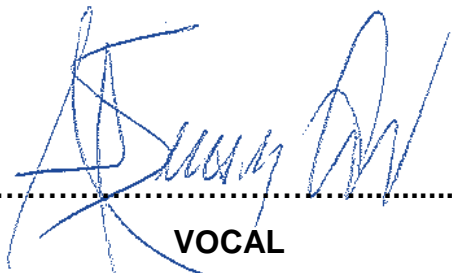
.....
PRESIDENTE

Mg. AGLIBERTO CESAR CIFUENTES LA ROSA



.....
SECRETARIO

**Mg. MARCO ANTONIO
CANDIA MENOR**



.....
VOCAL

**Mg. FEDERICO ALFREDO
SUASNABAR UGARTE**

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por haberme dado la vida y por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi nona y madre, por ser los seres más importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mí padre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles. A mi hermanita adorada, que siempre me brinda todo su apoyo y me apoyaba a seguir siendo una señorita fuerte y con carácter. A mis hermanos y familia, que siempre me vieron como un ejemplo a seguir y me siento muy conmovida por todo lo que siempre me han apoyado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por protegerme y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

Doy infinitamente gracias a mi nona y a mi madre que me apoyaron incondicionalmente, en todo el trayecto de mi vida profesional, acogiéndome con su manto de amor tan cálido que solo ellas supieron darme.

A mi padre Carlos, que siempre ha estado constante apoyándome. Y sé que está orgulloso de la persona en la cual me estoy convirtiendo.

A mi hermana Margiory, que con sus consejos me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi carrera.

A mi enamorado César, por acompañarme durante todo este arduo camino y compartir alegrías y fracasos.

Al Mg. Alfredo Suasnabar, por la colaboración y asesoramiento brindado, durante la elaboración de este proyecto.

Finalmente, a todas las personas que me apoyaron directa e indirectamente en la culminación de este proyecto.

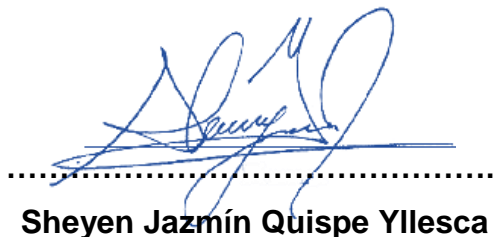
Declaratoria de autenticidad

Yo **Sheyen Jazmín Quispe Yllesca** con DNI N° **70608955**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de **Ciencias Empresariales**, Escuela de **Administración**, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 29 de Noviembre del 2017



Sheyen Jazmín Quispe Yllesca

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de la aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Sheyen Jazmín Quispe Yllesca

Índice

Página del Jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación	6
Índice	7
Resumen	10
Abstract	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos Previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación al problema	26
1.5 Justificación del estudio	26
1.6 Hipótesis	27
1.7 Objetivos	28
II. MÉTODO	28
2.1 Diseño de investigación	28
2.2 Variables, Operacionalización	29
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	32
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos Éticos	37
III. RESULTADOS	38
3.1 Motivación y Productividad Laboral	38

3.2 Factor Intrínseco o Motivacional y Productividad Laboral	39
3.3 Factor Extrínseco Higiene y Productividad Laboral	40
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	50
N° 1 Cuestionario de Motivación	63
N° 2 Cuestionario de Productividad Laboral	64
N° 3 Validación de los cuestionarios	65
N° 4 Matriz de Consistencia	77
N° 5 Tabla de Especificaciones	78
N° 6 Carta de Autorización	80
N° 7 Resultados del Porcentaje de Similitud Turnitin	81
N° 8 Acta de aprobación de originalidad de tesis	83

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA N° 1. <i>Validación de juicio de expertos primera variable: Motivación.</i>	34
TABLA N° 2. <i>Validaciones de juicio de expertos segunda variable:</i>	35
<i>Productividad Laboral</i>	35
TABLA N° 3. <i>Validación de Expertos de cuestionario de Motivación y</i>	36
<i>Desempeño Laboral</i>	36
TABLA N° 4. <i>Fiabilidad de la variable Motivación</i>	36
TABLA N° 5. <i>Fiabilidad de la variable Productividad Laboral</i>	37
TABLA N° 6. <i>Motivación y Productividad Laboral</i>	38
TABLA N° 7. <i>Factor Intrínseco o Motivacional y Productividad Laboral</i>	39
TABLA N° 8. <i>Factor Extrínseco o Higiene y Productividad Laboral</i>	40
GRÁFICO N° 1	51
GRÁFICO N° 2	52
GRÁFICO N° 3	53
GRÁFICO N° 4	54
GRÁFICO N° 5	55
GRÁFICO N° 6	56
GRÁFICO N° 7	57
GRÁFICO N° 8	58
GRÁFICO N° 9	59
GRÁFICO N° 10	60
GRÁFICO N° 11	61
GRÁFICO N° 12	62

Resumen

La presente tesis titulada La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017; tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, pues se trató de verificar las relaciones existentes entre ambas variables. Para realizar el estudio se aplicó el censo lo que equivale a la población total lo cual estuvo conformada por 90 colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017; a quienes se les aplicó una encuesta tipo Likert. Los datos fueron recogidos en el mismo lugar donde laboran, siendo procesados a través de software SPSS 22. Los resultados obtenidos señalaron que existe relación directa entre la motivación y la productividad laboral, se confirma la hipótesis por la prueba estadística ($Rho = 0.801$) con un nivel de sig. (bilateral) = 0.000; ($p > 0.05$). Este mismo resultado se evidenció con las dimensiones de la motivación, como el caso de factores intrínsecos ($Rho = 0,778$), Sig. (Bilateral) = 0,000; ($p < 0.05$), y factores extrínsecos ($Rho = 0,633$), Sig. (Bilateral) = 0,000; ($p < 0.05$). Finalmente se concluyó que si existe relación lineal directa entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores en el área de ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017.

Palabras clave: Motivación, Productividad Laboral, Empresa y Colaboradores.

Abstract

This thesis entitled Motivation and Labor Productivity of employees in the Sales Area of the company SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017; its general objective was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees in the Sales Area of the company Sekur Peru SA, San Isidro, 2017. The investigation was of a cross-sectional descriptive correlation type, since it was He tried to verify the existing relationships between both variables. To carry out the study, the census was applied, which is equivalent to the total population, which consisted of 90 employees of the Sekur Peru S.A., San Isidro, 2017 company; to whom a Likert survey was applied. The data were collected in the same place where they work, being processed through software SPSS 22. The results obtained indicated that there is a direct relationship between motivation and labor productivity, the hypothesis is confirmed by the statistical test ($Rho = 0.801$) with a level of sig. (bilateral) = 0.000; ($p > 0.05$). This same result was evidenced by the dimensions of motivation, such as the case of intrinsic factors ($Rho = 0.778$), Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$), and extrinsic factors ($Rho = 0.633$), Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$). Finally, it was concluded that there is a direct linear relationship between the motivation and labor productivity of the employees in the sales area of the company SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017.

Keywords: Motivation, Labor Productivity, Company and Collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente, en el mundo empresarial se discute muy seguido la prioridad de la motivación en los colaboradores, ya que aún se vive la falta de compromiso con su centro de labor, y es por ello que están apuntando a un estado completo de bienestar físico. Dado el caso, cuando las empresas gestionaron mejor el factor propósito, un 58% de ellas logró un crecimiento de más de 10% en los últimos años. Karina Pérez, directora de Robert Half en Chile, agrega que “escoger de entrada a las personas más adecuadas en términos de cultura en la organización podría garantizar un mejor acople en el tiempo y la satisfacción de las personas en su trabajo”.

Para ello, desarrollan temas tales como: liderazgo, cómo vencer el miedo, excelencia y calidad, trabajo en equipo y el ser triunfador. En el mejor de los casos, estos programas van acompañados con temas relacionados con el quehacer de la empresa. Esta iniciativa comprende un grupo de áreas de acción, muchas relacionadas con lo que antes se limitaba a la vida privada de las personas, en las que el empleador invierte en el bienestar emocional y física de quienes componen su organización. Formar colaboradores comprometidos y eficientes, fortalecidos por la posibilidad de llevar una vida balanceada, tener tiempo para cuidar su cuerpo, estrechar lazos familiares y planear actividades recreativas, serán parte de los objetivos principales.

A nivel nacional, los expertos en motivación saben desde hace tiempo que pagar un salario justo no basta para motivar a los empleados. Ya Frederick Herzfeld señalaba en su clásica teoría que el dinero forma parte de los factores de higiene -aquellos que añaden poco a la hora de motivar, pero restan mucho si no se cumplen-, y ese planteamiento hoy es igual de cierto. Un reciente estudio sobre satisfacción laboral realizado por Boston Consulting Group, entre más de 200.000 trabajadores de todo el mundo, situaba el sueldo fijo en el octavo puesto de los factores que más valoran los profesionales, mientras que el reconocimiento del esfuerzo se citaba en el primer lugar, destacado con diferencia.

Por lo tanto, un sueldo con beneficios tampoco es suficiente. El otro pilar para conseguir la motivación de los trabajadores tiene que ver con el factor humano y es el reconocimiento. Hay estudios que muestran que una frase de felicitación o reconocimiento al menos una vez al día hace que la productividad de un equipo aumente un 30%. De hecho, una investigación propia revela que las empresas que han insertado el reconocimiento en su ADN consiguen un compromiso un 20% superior, sus beneficios crecen un 27%, y la rotación del talento se reduce un 31%.

En el ámbito local, Según Díaz Escalante, Gerente de Gestión Humana de BDO Perú, los colaboradores que migran a otra empresa son en su mayoría personas que no pudieron crecer profesionalmente dentro de la compañía, estando en un mal clima laboral esto se interpreta como la falta de motivación. “Para generar el sentido de pertenencia deben sentirse en un buen clima laboral. Incentivos y reconocimientos son una buena opción. Estos no necesariamente tienen que ser monetarias, el reconocimiento tiene que ser de acuerdo a la persona.

Por eso es importante conocer al talento, como es la persona”. Se debe hacer de los talentos, emprendedores corporativos, mostrándole la oportunidad de emprender proyectos y mejoras dentro de la empresa para poder generar un compromiso y una lealtad. Para que cuando ellos tengan que decidir si se mantienen en la empresa actual o no, su lealtad los lleve a quedarse en la empresa en la que están trabajando.

Sekur Perú es una empresa con más de 25 años en el mercado que se dedica a la importación de artículos de seguridad e higiene industrial, equipos de rescate, protección del medio ambiente, materiales peligrosos y lucha contra incendios. Cuenta con la división de servicio técnico, este es un servicio profesional a cargo de personal certificado en Alemania y Estados Unidos para el mantenimiento de sus equipos de aire auto-contenido y circuito cerrado, instrumentos y detectores de gases, además de servicios con equipos de última generación que se realizan en el taller.

En el análisis de la realidad problemática de la empresa Sekur Perú se encontró deficiencias en cuanto a la motivación, tanto intrínseca por la ausencia de reconocimientos emocionales, por ejemplo cuando un trabajador logra llegar a la

meta de ventas o cumple con los objetivos encargados la empresa no les da ningún incentivo por este logro, asimismo no permiten línea de carrera: por ejemplo no apoyan ni dan facilidades de estudio cuando un colaborador quiere estudiar o llevar otros cursos de reforzamiento y esto se debe a que los gerentes solo buscan incrementar la rentabilidad y la competitividad que desean lograr a través de ellos, dejando de lado las opiniones y sugerencias de los colaboradores; en lo que concierne el factor extrínseco es por la inestabilidad laboral, las políticas de la empresa; estas no se cumplen con igualdad con todos los trabajadores; así también el salario que reciben no es acorde a la función, horario y trabajo que realiza cada colaborador; es por ello, que la productividad laboral se ve afectada.

Sin embargo, con el desarrollo del presente trabajo de investigación, se logrará definir la relación directa entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.

1.2 Trabajos Previos

INTERNACIONAL:

Ochoa, K. (2014), para obtener la licenciatura en psicología industrial con mención organizacional, realizó el trabajo de titulación "Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX) en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala"; en el que precisó la importancia en mejorar la productividad laboral de sus empleados, para ello se llevó a cabo una evaluación oral, para darles la oportunidad a todos los que laboran en la empresa, puedan expresar sus necesidad o inquietudes. Planteando el objetivo general de la investigación, era determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral lo cual se cumplió, esperando que este estudio pueda ser de utilidad a la empresa para apoyar al colaborador en esta área de su vida laboral, y teniendo como objetivos específicos, analizar la motivación que se maneje dentro de la empresa, medir los niveles de motivación laboral que tienen los colaboradores dentro de la institución y comprobar si la productividad laboral demuestra la motivación positiva de cada colaborador. Tuvo como referencia teórica a Van Der (2005), realizó un diseño de investigación descriptiva, con una población de 50 a

86 colaboradores. Se concluye que, el nivel de motivación que se encontró en la empresa al momento de la aplicación de la escala demuestra un 75% en total de todos los trabajadores que se evaluaron, que indica, generalmente tienen una motivación aceptable pero no la indicada para realizar su trabajo, porque ese 25% que hace falta es un indicador de que se debe aplicar algún proceso, método o proyecto en donde el principal objetivo sea aumentar esa motivación en los empleados, para que ese porcentaje aumente, pero no solamente eso sino que se vea reflejado en la productividad laboral de cada trabajador que es realmente lo que le favorece a la empresa.

La mencionada tesis contribuye, que es necesario motivar al personal con algún tipo de incentivos no necesariamente con remuneraciones económicas, sino mediante programas efectivos, así se podrá involucrar a toda la organización, considerando que podrán fomentar un clima adecuado dentro de la institución, trabajando en equipo, bajo presión y con medición de tiempo, pero alimentando la motivación de cada uno de los participantes.

Fuentes, S. (2014), en su investigación para optar por el grado de licenciada en psicología industrial, con mención organizacional, realizó el trabajo de titulación “Satisfacción Laboral y su influencia en la Productividad” (Estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. Tiene como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano y sus objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción laboral y su influencia en la productividad, determinar la importancia que el personal se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que conlleva esto en su productividad y proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral. Teniendo como teoría a la Teoría de Administración, una perspectiva global de Koontz y Weihrich (2004), explicaron que la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Este estudio es de tipo descriptivo – correlacional, llegando a la conclusión que los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos), esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta N° 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el

trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho, en otras palabras, los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral, pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

Esta investigación nos orientó a conocer la alta motivación que tienen los colaboradores en su área, pero no en con el resto del equipo de trabajo, es por ello que se dieron capacitaciones y les ofrecieron reconocimientos por un mejor desempeño, de las distintas funciones asignadas a cada uno de ellos, encaminándolos al logro del éxito.

Navarro, E. (2015), en su investigación para optar el grado doctoral denominado "Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana, España" este trabajo tiene como objetivo general el estudio empírico de la satisfacción laboral de una muestra de profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cualitativo. Así, más que partir de teorías ya existentes y comprobar su validez universal, la intención es descubrir lo que de nuevo y particular tienen las experiencias laborales de los profesionales técnicos de la construcción que trabajan en Valencia para su eventual descripción. Optando por la Teoría de los dos factores de Herzberg (1968), los resultados mostraron que ciertos factores estaban normalmente asociados con una alta satisfacción laboral, mientras que otros se relacionaban con mayor frecuencia con la insatisfacción laboral. El análisis detallado de los resultados mostró que, en general, los aspectos generadores de satisfacción tenían mucho que ver con la posibilidad de desarrollarse, la obtención de reconocimiento, la superación de desafíos, la creatividad, la responsabilidad sobre el propio trabajo, la autonomía y la promoción. Entre los dos tipos extremos de diseños cualitativos entre los que se encuentra la mayor parte de la investigación cualitativa (el emergente y el proyectado), este trabajo se acerca más al diseño emergente, un diseño sencillo y reducido a pocos casos, pero prolongado en el tiempo, un diseño muy flexible que ha ido emergiendo al tiempo que se recogían los datos. Finalmente, se llegó a la conclusión que el

57% de los entrevistados padecen estrés, agobio o ansiedad en su ocupación actual en el sector, mientras que el 75% caracterizan al sector de la construcción como estresante debido, sobre todo, al cumplimiento de plazos, a la sobrecarga de trabajo, a la responsabilidad, al aspecto económico e interminables jornadas laborales, entonces, para mejorar la gestión del tiempo y la calidad de lo construido, los entrevistados recomiendan planificar detalladamente la obra y llevar a cabo un seguimiento, realizar una correcta contratación de personal, mejorar la calidad de los proyectos de ejecución y formación a todos los niveles.

El autor mencionó a los profesionales que fueron entrevistados dijeron estar satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutaban del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Es por ello, que los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, es decir, con factores intrínsecos como la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido y el reto cotidiano. Por el contrario, los factores de insatisfacción laboral más señalados fueron de carácter extrínseco y vinculado al contexto de trabajo. Tanto así que la figura del jefe de obra fue identificada como la más estresada de todas. A su vez, más de la mitad de los participantes consideraron muy difícil conciliar su vida profesional y personal, de modo que ellos viven cierto conflicto trabajo-familia debido a la irracionalidad de los horarios de trabajo y a una dedicación excesiva.

NACIONAL:

Peña, P. (2014), en su tesis para optar por el grado de licenciado en administración de empresas, desarrolló “La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña, Villa El Salvador en el periodo 2014” teniendo como objetivo, explicar la influencia de la motivación del personal en la productividad de la microempresa la cabaña en el periodo 2014, tomando como teoría la Teoría X y Y de Douglas McGregor (1960), en base a dos visiones diferentes de los seres humanos: uno negativo, que es la teoría X, y la teoría positiva Y, McGregor concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de

acuerdo con ellas, por lo tanto, propuso ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo. Así mismo cuenta con una metodología Explicativo y Descriptivo, razón por la cual se ha procedido con recopilar información de los actores haciendo uso de las técnicas e instrumentos que generalmente aceptados como la observación, el cuestionario y la entrevista. Finalmente, tenemos un 80% de los trabajadores no se sienten identificados y comprometidos con la labor que están desempeñando ya que solo trabajan por un salario para satisfacer sus necesidades básicas, y el 20% optaron por cumplir puntualmente con las obligaciones asignadas, por lo tanto, se ve como el logro de objetivos y el esfuerzo de los trabajadores no son reconocidos por el jefe ya que cuenta con escaso nivel de preparación. No se cuenta con sistemas de capacitaciones que podrían ser motivadores para una mayor productividad.

Esta investigación se realizó como una alternativa de estudio para analizar las necesidades motivacionales del personal, ofrecerles sugerencias que ayuden y por ende mejoren la productividad, de manera que sean tomados en cuenta como elementos claves que contribuyan a reforzar la actitud participativa de cada uno de los trabajadores, ayudarlos a sentirse más identificados y comprometidos con su trabajo.

Alva, J. (2014), en su investigación para obtener el título profesional de licenciado en Administración “Relación Entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo, La Libertad - 2014” teniendo como objetivo principal, determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo, y su a ves tiene como objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo, determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo y proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo. Empleando como teoría a la Teoría de los dos factores

de Herzberg (1959), formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Se utilizó el diseño de investigación descriptivo de transversal, el tamaño de la muestra correspondió a la población conformado por 80 colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. En conclusión, vemos que el 60% de los colaboradores sostienen que el nivel de oportunidad en la entrega de recursos tales como equipos, e inversiones entre otro es bajo; lo cual afecta a la productividad de la empresa, asimismo, el 46.25% de los colaboradores muestra un nivel de autosatisfacción bajo ya que sienten que la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo en el sentido que el 42.50% sostiene que no los preparan para asumir nuevas responsabilidades, por lo tanto, la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual al quedar demostrada la hipótesis, se afirma lo que la empresa no otorga, que son: incentivos y capacitación; además de no proporcionar los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.

La investigación de Alva de una u otra manera contribuyó al desarrollo de la presente investigación al explicar las consecuencias de la falta de motivación en la productividad de los colaboradores, en consecuencia, esto nos dijo que el nivel de productividad de la empresa Chimú Agropecuaria es medio, por cuanto no existió una clara orientación en los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no fue la más adecuada, y el entrenamiento del personal fue insuficiente, por lo que sería necesario que la empresa tenga en consideración los cambios de entorno en lo que sea concerniente a competencia, tecnología, demanda, ingresos de los clientes, entre otros; así como también las características de la organización, cuyo liderazgo debería estar orientado al trabajo y a las personas; las aptitudes y actitudes de los individuos por lo que se debería potencializar el talento humano y un clima favorable que facilite la mejora de la productividad.

Pacheco, G. (2014), en su tesis para optar la licenciatura en administración de empresas “La Productividad Como Efecto de la Motivación en operarios de una empresa Transnacional de Telecomunicaciones en el distrito de San Miguel, Lima - 2014” teniendo como objetivo investigar de manera explícita y precisa, cuáles eran

los aspectos que estaban mermando la productividad de la Compañía. La teoría que Pacheco determina la que mejor se concertaba con su enfoque fue la Teoría de los factores de Herzberg (1959), se deseaba lograr con el proyecto estimular a las personas para que acepten responsabilidades, recompensando los resultados del trabajo, no necesariamente con dinero, motivarlos a que expongan sus ideas en relación a sus orientaciones y delegarles autoridad, estos y otros aspectos son sustentados perfectamente por esta teoría. Se utilizó el diseño de investigación descriptivo de transversal, el tamaño de la muestra correspondió a la población conformado por 84 colaboradores. Finalmente, se mejoró el rendimiento de los operarios del Área de Producción gracias a la motivación generada por la estimulación, reconocimiento y valoración que se les brindó como trabajadores, logrando así una reducción del 30% en los tiempos de la línea de producción, es decir de 18.20 min/equipo a 12.70 min/equipo, tiempo menor que el objetivo 15.40 min/equipo; todo ello se traduce en una mayor eficiencia y en entregas a tiempo de los pedidos a los clientes.

La investigación de Pacheco nos permitió identificar la necesidad que había de reconocer, los aportes y logros que tenían sus colaboradores, así ellos lograrían identificarse con la empresa, teniendo un mejor desenvolvimiento en un ambiente laboral armonioso y saludable, por lo tanto se consiguió forjar mayor identificación de los operarios con la empresa, gracias al conjunto de acciones de mejora realizadas, generando un mayor compromiso con los objetivos de la Organización y repercutiendo directamente en la productividad.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Analizaremos las variables planteadas en el presente estudio: Motivación (V. Independiente) y Productividad Laboral (V. Dependiente).

MOTIVACIÓN

La motivación ha sido en las últimas décadas un objeto de estudio que ha dado origen a numerosas teorías, de las cuales las más importantes han dado lugar a un sin número de investigaciones.

Gray, (2008) explica que “la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Hoy en día

es un elemento en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, solo así la empresa está en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable”.

Porret, (2008) define motivación a lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano dentro de la organización. En el ámbito laboral se requiere que el individuo realice un trabajo lo mejor posible, para poder obtener mejores resultados y que los procesos de motivación sean efectivos para cada uno de los colaboradores, y se sientan a gusto dentro del área de trabajo donde se desenvuelve.

Según la propuesta de Herzberg, (1968), “la motivación radica en lo que él denominó “enriquecimiento de tareas”. El trabajo rutinario y no desafiante no sólo denigra a quienes lo realizan y genera actitudes pasivas o violentas que impactan seriamente en sus vidas y en la sociedad, sino que además causa menos calidad, mayor rotación y ausentismo”.

“Ha quedado demostrado a través de las diversas investigaciones, que existe una fuerte relación entre empleados felices y la productividad, la mayoría de las personas aprecian cuando su supervisor se toma un tiempo para darles las gracias por un trabajo bien hecho”. (Clark 2009: 10-14).

También conocida como la “Teoría de los dos factores” de Herzberg (1968) formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo.

En consecuencia, “Does Herzberg’s motivation theory have staying power?, aplicado con cinco mil encuestas realizadas a Gerentes Generales, ejecutivos de línea y operarios de diversas compañías, gracias a ello se pudo demostrar que existen aún muchos factores motivadores analizados por Herzberg que contribuyen a la generación de ideas dentro de la organización, a su vez a un mejor desempeño teniendo un resultado óptimo en la productividad”. (Nigel Bassett-Jones y Geoffrey C.Lloyd 2005, 929-943).

Dimensiones de la Motivación

Según Herzberg (1968), clasificó las siguientes dimensiones: Factor Intrínseco o Motivacional y Factor Extrínseco o Higiene.

FACTOR INTRÍNSECO O MOTIVACIONAL

Según Gonzales (2009) “son aquellos que influyen en el individuo haciendo que su labor sea ejecutada eficazmente, por lo tanto, el trabajador estará contento con su trabajo”. (p. 89).

Esta relacionado con el contenido, las tareas y los deberes con el cargo en sí, producen altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo, es por ello que los factores motivacionales están bajo el control del individuo pues se relaciona con todo aquello que él hace y desempeña.

Este factor es aplicado al trabajo, comprende seis indicadores:

- Sentimiento de Logro: El personal de ventas muy poco logra llegar al porcentaje dado semanalmente.
- Oportunidad de alcanzar los objetivos: Los colaboradores tienen pocas oportunidades de crecer laboralmente y eso hace que se limiten en sus labores.
- Responsabilidad: Los colaboradores responder regular en las tareas dadas.
- Reconocimiento: La labor que realiza el colaborador, no es recompensado con ningún incentivo ya sea dinero, certificaciones o palabras de felicitaciones.
- Trabajo con significado: Desempeñarse de la mejor manera seria gratificante para los colaboradores, pero no es tomado en cuenta por el jefe.
- Oportunidades de crecimiento: Son pocas las probabilidades que tiene el colaborar de crecer profesionalmente en la empresa ya que no son brindadas.

FACTOR DE HIGIENE

Según Gonzales (2009) nos dice que “con este tipo de factor se satisfacen las necesidades biológicas primarias. Los colaboradores se sienten insatisfechos porque este factor no les motiva para la ejecución de sus tareas, aunque si pueden ayudar en la eliminación de algunas preocupaciones de los sujetos. (p. 89).

Son las condiciones del entorno que rodean al individuo cuando este desempeña sus actividades en el trabajo, las encuentran fuera de control de las personas.

Este factor es aplicado al trabajo, comprende diez indicadores:

- Remuneración: La remuneración que recibe cada colaborador es de un sueldo básico.
- Estatus: Existen diferentes estatus en la empresa, ya que son de diferentes distritos y de diferente situación económica.
- Seguridad Laboral: Los colaboradores de ventas cuentan con el seguro respectivo (SCTR).
- Condiciones laborales: El espacio que ellos ocupan tienen las cosas básicas para que puedan cotizar y hacer las llamadas respectivas.
- Beneficios de marginales: Los beneficios que ofrece la empresa es la básica en lo que involucra un seguro de salud.
- Reglas y procedimientos: En la empresa se hacen respetar las reglas y procedimientos
- Relaciones interpersonales: La relación entre colaboradores es poca, ya que cada uno tiene que cumplir con el objetivo que semanalmente cambia la empresa.

Herzberg concluyó, en su análisis los factores que generaban satisfacción en el trabajo eran independientes y distintos de los que generaban insatisfacción en el trabajo. Por lo tanto, los gerentes que trataban de eliminar los factores que generaban insatisfacción en el trabajo podían crear armonía en el sitio de trabajo, pero no necesariamente motivación. Los factores extrínsecos que generan insatisfacción en el trabajo se denominaron factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán insatisfechas, pero tampoco estarán satisfechas (o motivadas). Para motivar a las personas en sus trabajos, Herzberg sugirió destacar los motivadores, es decir, los factores intrínsecos que aumentan la satisfacción en el trabajo. (Robbins y Coulter, 2005, p. 396)

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Van Der (2005) Explica que “la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que

utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud”.

Robbins y Coulter, (2000), la definen como “el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano”.

Koontz y Weihrich, (2004), Explicaron que “la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad”. Entonces, en base a mi variable, opto por tres dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Efectividad.

Por lo tanto, los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tanto como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas laborales.

Dando 3 dimensiones de la Productividad Laboral: Eficiencia, Eficacia y Efectividad.

EFICIENCIA:

Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. “Hacer lo que está bien”. Otra definición de eficacia es “obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado”.

Comprende 4 indicadores:

- Optimizar Recursos: La empresa economiza al momento de hacer la importación directamente de china en grandes cantidades, para la distribución y venta aquí en Perú.
- Disponibilidad: Es el tiempo adicional que emplean los colaboradores en las actividades laborales que se les designan en la empresa.
- Cumplimiento de Tareas: Los colaboradores tienen tareas que el gerente les asignan y es supervisado mensualmente.
- Cumplimiento de objetivos: Solo un pequeño porcentaje del personal de ventas se identifican con la empresa y cumplen los objetivos que la empresa les asignan.

EFICACIA:

Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

Comprende 3 indicadores:

- Resultados: Es el estado final de ventas de los colaboradores, con la cual se medirá la productividad que están brindando a la empresa para su mayor crecimiento.
- Recursos: Los recursos que emplean los colaboradores para lograr obtener más incremento es su habilidad de labia para poder brindar la confianza necesaria que necesita el cliente, para que así acepte comprar nuestros productos..
- Planeamiento: El planeamiento de las diferentes actividades y empresas que visitara el área de ventas, lo realiza el gerente con el apoyo del supervisor de ventas que se encargara de ver que se cumplan con todos los objetivos planteados.

EFECTIVIDAD:

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo.

Comprende 6 indicadores:

- Alcanzar Metas: Es poco probable que sea reconocido el logro que tienen los colaboradores, ya que siendo así el supervisor les exige aún más por el buen rendimiento que están teniendo.
- Aportes: El personal de ventas da a conocer sus pequeños aportes que tienen al supervisor, pero este hace caso omiso a las ideas que estos le dan.
- Valor Agregado: El plus de la empresa está en sus vendedores, en como ellos se desenvuelven ante las visitas que les hacen a los clientes.
- Productividad: Como bien verán la productividad de los vendedores se ve desmotivada ya que estos no reciben remuneraciones o gratitudes por el jefe.
- Cumplimiento de Normas: El supervisor hacer que los colaboradores cumplan con las normas, pero el mismo las incumple al mal trato que les da a ellos.

1.4 Formulación al problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el Factor de Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el Factor de Higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 La justificación teórica:

La productividad laboral, que realiza cada colaborador es el motor que se desarrolla una organización, siendo así muy eficientes en sus labores y por esta razón las

empresas hoy en día no cuentan con muchas herramientas o desconocen de estas, para optimizar la productividad de cada colaborador , así mismo se puede decir que cada colaborador realiza sus tareas de acuerdo, a las herramientas , capacitación, motivación , ambiente de trabajo y etc. , que su empresa les brinde teniendo así como resultado de objetivos logrados o no. Además “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Chiavenato (2000, p.359).

1.5.2 La justificación metodológica:

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, el cual sigue unas ciertas reglas previamente establecidas para el uso correcto de los instrumentos se usará la técnica de la muestra ya que se encuestará a toda la población, estando compuesta por todos los colaboradores del área de ventas que comprenden 90 personas, para el análisis de estos datos se utilizará el programa SPSS el cual medirá la fiabilidad y la correlación de las variables.

1.5.3 La justificación práctica:

Los resultados y recomendaciones de la presente investigación permitirán que la empresa Sekur Perú S.A aplique soluciones concretas frente a la falta de motivación y mejorar la productividad laboral y esto les servirá como herramienta valiosa para obtener colaboradores que trabajen motivados y satisfechos, por ende, se lograra incremento en su rendimiento.

1.5.4 La justificación social:

Por todo lo mencionado anteriormente el presente proyecto de investigación no solo ayudará a incrementar la rentabilidad de la empresa Sekur Perú S.A y todo su personal que labora en ella, sino también a todos sus clientes, ya que estando el personal motivado producirá más y por ende ofrecerá un mejor servicio al cliente.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el Factor de Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.

Existe relación entre el Factor de Higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivos Generales

Determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Analizar la relación que existe entre el Factor de Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.

Identificar la relación que existe entre el Factor de Higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño no experimental se refiere aquello que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Toro & Parra, 2006, p.124).

La investigación es de diseño no experimental, porque las variables Motivación y Productividad Laboral, son tomadas como están, sin manipular.

El diseño descriptivo correlacional consiste en describir variables y conocer la relación o grado de asociación que existe entre ellas en un momento dado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.154).

La investigación es de corte transversal porque la recolección de datos se realizará a los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A. de San Isidro en un solo momento.

2.2 Variables, Operacionalización

VARIABLES

VARIABLE 1: Motivación

Según la propuesta de Herzberg, (1968), “la motivación radica en lo que él denominó “enriquecimiento de tareas”. El trabajo rutinario y no desafiante no sólo denigra a quienes lo realizan y genera actitudes pasivas o violentas que impactan seriamente en sus vidas y en la sociedad, sino que además causa menos calidad, mayor rotación y ausentismo”.

DEFINICIÓN OPERACIONAL:

La motivación se determinará de acuerdo al estudio de las dimensiones: Factor de Motivación y Factor de Higiene.

VARIABLE 2: Productividad Laboral

Koontz y Weihrich, (2004), Explicaron que “la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad”. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las maquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

DEFINICIÓN OPERACIONAL:

La productividad laboral se determinará de acuerdo al estudio de las dimensiones: Eficacia, Eficiencia y Efectividad.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Según la propuesta de Herzberg, (1968), “la motivación radica en lo que él denominó “enriquecimiento de tareas”. El trabajo rutinario y no desafiante no sólo denigra a quienes lo realizan y genera actitudes pasivas o violentas que impactan seriamente en sus vidas y en la sociedad, sino que además causa menos calidad, mayor rotación y ausentismo”.	La motivación se determinará de acuerdo al estudio de las dimensiones: Factor Intrínseco o Motivacional y Factor Extrínseco o Higiene.	Factor Intrínseco o Motivacional	Sentimiento de logro	1,2,3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Oportunidad de alcanzar los objetivos	4,5,6	
				Responsabilidad	7,8,9	
				Reconocimiento	10,11,12	
				Trabajo con significado	13,14,15	
				Oportunidades de crecimiento	16,17	
			Factor Extrínseco o Higiene	Remuneración	18,19,20	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Estatus	21,22,23	
				Seguridad laboral	24,25,26	
				Condiciones laborales	27,28,29	
				Beneficios de marginales	30,31,32	
				Reglas y procedimientos	33,34,35	
				Relaciones interpersonales	36,37,38	

PRODUCTIVIDAD LABORAL	<p>Koontz y Weihrich, (2004), Explicaron que “la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad”. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las maquinas, los equipos de trabajo y los empleados. A su vez se considera para la variable las siguientes dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Efectividad.</p>	<p>La productividad laboral se determinará de acuerdo al estudio de las dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Efectividad.</p>	Eficiencia	Optimizar Recursos	1,2,3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Disponibilidad	4,5	
				Cumplimiento de tareas	6,7,8	
				Cumplimiento de objetivos	9,10,11	
			Eficacia	Resultados	12,13,14	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Recursos	15	
				Planeamiento	16,17	
			Efectividad	Alcanzar Metas	18,19	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Aportes	20,21	
				Valor Agregado	22,23	
				Productividad	24,25	
				Cumplimiento de Normas	26,27,28	

Elaboración: Propia

2.3 Población y muestra

Población:

Es la totalidad de elementos que está constituida por unidades de análisis, las cuales presentan características en común (Tamayo, 1997, p. 176).

La población está conformada por 90 colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A. de San Isidro.

Muestra:

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que “la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.” (p.38)

La empresa Sekur Perú S.A. de San Isidro cuenta con el Área de Ventas, que está conformada por 90 colaboradores, debido a que la población es pequeña se toma el total de esta, por ello se aplicara el censo.

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

Técnica de recolección de datos:

Según, Arias (2006). Expone: “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”. Se diversifican en la observación directa, la encuesta y la entrevista.

La técnica usada para la recopilación de datos para este trabajo es la encuesta está hecha con 38 ítems de la variable motivación y 28 ítems de productividad laboral que serán llenadas por los colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A., por ende, esto se evaluará mediante la escala de Likert, que son nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

La encuesta es una averiguación técnica de información en la que el investigador realiza preguntas a los investigados sobre los datos que se desean conseguir (García, López, Jiménez, Ramírez, Lino & Reding, 2011, p. 210).

La técnica que se aplicará para la recolección de datos en esta investigación será la encuesta.

Recolección de datos

Es la recopilación de la data con respecto a los fenómenos de las unidades de análisis, grupos, participantes, etc.; conllevando a estructurar una serie de procesos para su adecuado análisis (García, López, Jiménez, Ramírez, Lino & Reding, 2011, p. 208).

Instrumento de recolección de datos:

El cuestionario es un conjunto sistemático de preguntas escritas que se relacionan con las variables e indicadores de investigación (García, López, Jiménez, Ramírez, Lino & Reding, 2011, p. 211).

El instrumento que se utilizará en la investigación será el cuestionario con escala Likert.

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Hernández, S. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Da a entender que el escalamiento de tipo Likert, trata en un conjunto de ítems planteados en aspectos de juicio o afirmaciones, en las cuales se presentara la respuesta de las personas encuestadas. (p. 245).

Validación:

La validez según Sampieri (2014) “es el grado de medición que se da a la variable por medio del cuestionario”. Respecto a la investigación la validación del instrumento será evaluado por metodólogos de la Universidad Cesar Vallejo, para así indicar el nivel de validez del instrumento.

Validación de la variable Motivación

La validez de este instrumento se llevó a cabo por el juicio de expertos los cuales son 2 metodólogos y 3 temáticos de la Escuela de Administración.

TABLA N° 1. Validación de juicio de expertos primera variable: Motivación

VARIABLE MOTIVACIÓN						
CRITERIOS	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	TOTAL
CLARIDAD	76%	70%	75%	78%	78%	377%
OBJETIVIDAD	76%	70%	75%	78%	78%	377%
PERTINENCIA	76%	70%	75%	78%	78%	377%
ACTUALIDAD	76%	70%	75%	78%	80%	379%
ORGANIZACIÓN	76%	70%	75%	78%	80%	379%
SUFICIENCIA	76%	70%	75%	78%	80%	379%
INTENCIONALIDAD	76%	70%	75%	78%	78%	377%
CONSISTENCIA	76%	70%	75%	78%	78%	377%
COHERENCIA	76%	70%	75%	78%	78%	377%
METODOLOGÍA	76%	70%	75%	78%	78%	377%
TOTAL						76%

Fuente: elaboración propia.

Validación de la variable Productividad Laboral

TABLA N° 2. Validaciones de juicio de expertos segunda variable: Productividad Laboral

VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
CRITERIOS	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	TOTAL
CLARIDAD	75%	70%	75%	80%	78%	378%
OBJETIVIDAD	75%	70%	75%	80%	78%	378%
PERTINENCIA	75%	70%	75%	80%	78%	378%
ACTUALIDAD	75%	70%	75%	80%	80%	380%
ORGANIZACIÓN	75%	70%	75%	80%	80%	380%
SUFICIENCIA	75%	70%	75%	80%	80%	380%
INTENCIONALIDAD	75%	70%	75%	80%	78%	378%
CONSISTENCIA	75%	70%	75%	80%	78%	378%
COHERENCIA	75%	70%	75%	80%	78%	378%
METODOLOGÍA	75%	70%	75%	80%	78%	378%
TOTAL						76%

Fuente: elaboración propia.

Tabla N° 3. *Validación de Expertos de cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral*

EXPERTO N° 1	Mg. Graus Cortez, Lupe Esther
EXPERTO N° 2	Mg. Cardenas Canales, Daniel
EXPERTO N° 3	Mg. Cifuentes La Rosa, César
EXPERTO N° 4	Mg. Paz Liendo, Lorena Rocío
EXPERTO N° 5	Mg. Romero Pacora, Jesús

Confiabilidad:

Según Hernández (2010, p.200) dice que la confiabilidad de un instrumento de medición hace énfasis en el grado de su aplicación repetida al mismo individuo da resultados iguales.

En la presente investigación se buscará una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

Fiabilidad de la variable: Motivación

Tabla N° 4. *Fiabilidad de la variable Motivación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	38

Los datos procesados en el SPSS, se obtuvo un 0,822 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Motivación, que se le realizó a 90 colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A. Lo que permite conocer el equilibrio de los ítems ya que obtuvo una buena confiabilidad.

Fiabilidad de la variable: Productividad Laboral

Tabla N° 5. *Fiabilidad de la variable Productividad Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	38

Los datos procesados en el SPSS, se obtuvo un 0,798 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Productividad Laboral, que se le realizó a 90 colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A. Lo que permite conocer el equilibrio de los ítems ya que obtuvo una buena confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

En esta investigación se utilizará el software SPSS (statistical product and service solutions), como también se utilizará el coeficiente de correlación Spearman, donde se prueba la hipótesis para conocer si existe relación entre las variables Motivación y Productividad Laboral.

El coeficiente de correlación de Spearman al igual que Pearson muestra el grado de asociación de dos o mapas variables, a diferencia de Pearson, este permite mostrar un coeficiente de asociación entre variables ordinales. Se calcula en base de rangos asignados.

2.6 Aspectos Éticos

La presente investigación tomará en cuenta los siguientes aspectos éticos.

Confidencialidad: la identidad de la empresa y las personas participantes en la investigación se mantendrán en absoluta reserva.

Originalidad: toda la información presentada en el trabajo como fuentes bibliográficas mostrada carece de plagio.

Veracidad: la información mostrada en este trabajo es totalmente real y carece de datos falso.

III. RESULTADOS

3.1 Motivación y Productividad Laboral

TABLA N° 6. *Motivación y Productividad Laboral*

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL				
MOTIVACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL		TOTAL	RHO
	BUENO	MUY BUENO		SPEARMAN
BUENO	<u>11.1%</u>	2.2%	13.3%	0.801
MUY BUENO	6.7%	<u>80.0%</u>	<u>86.7%</u>	SIG. (BILATERAL)= 0.000
TOTAL	17.8%	<u>82.2%</u>	100%	

Fuente: elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

Si observamos en la siguiente tabla las variables en forma independiente, se podría afirmar que la motivación es muy buena a un 86.7% y que la productividad laboral se encuentra muy buena con un 82.2%.

Claro está que el objetivo general de la investigación es identificar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017. Que en los resultados podemos observar que cuando la motivación es muy buena la productividad laboral también es muy buena con un 80%, por otro lado podemos decir que cuando la motivación es buena la productividad laboral también es buena con un 11.1%.

Así mismo tenemos como hipótesis general si existe relación entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017; se confirma la hipótesis por la prueba estadística Rho de Spearman donde nos muestra un coeficiente relación de 0.801 con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Representada en valores porcentuales nos dice con un 80.1% que si existe correlación entre las variables y se califica como un nivel de correlación Fuerte.

3.2 Factor Intrínseco o Motivacional y Productividad Laboral

TABLA N° 7. Factor Intrínseco o Motivacional y Productividad Laboral

FACTOR INTRÍNSECO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL				
FACTOR INTRÍNSECO	PRODUCTIVIDAD LABORAL		TOTAL	RHO
	BUENO	MUY BUENO		SPEARMAN
REGULAR	1.1%	0.0%	1.1%	0.778
BUENO	14.4%	<u>25.6%</u>	40.0%	SIG. (BILATERAL) = 0.000
MUY BUENO	2.2%	<u>56.7%</u>	<u>58.9%</u>	
TOTAL	17.7%	<u>82.3%</u>	100%	

Fuente: elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

Considerando el factor Intrínseco como dimensión de la variable motivación tiene una distribución en tres categorías de las cuales 58.9% de los colaboradores encuestados nos dicen que el factor motivación que tienen ante la motivación es muy buena, seguido con un 40% que consideran que el factor motivación antes la motivación es buena y el 1.1% que es regular.

El primer objetivo específico de la investigación es analizar la relación que existe entre el Factor Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017; la Tabla N° 2 nos muestra que cuando el factor motivación es bueno, para un 25.6% de los colaboradores la productividad laboral es muy bueno y para un 56.7% de los colaboradores es muy bueno, esto nos muestra que existe una relación Moderada.

Por lo tanto, como primera hipótesis específica tenemos que si existe relación entre el Factor Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017. La Rho de Spearman con un coeficiente relación de 0.778 con un nivel de significancia bilateral de 0.000, demuestra que hay correlación significativa entre el factor motivación y productividad laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017. Viendo la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 es una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); el resultado obtenido es fuerte de la correlación.

3.3 Factor Extrínseco o Higiene y Productividad Laboral

TABLA N° 8. Factor Extrínseco o Higiene y Productividad Laboral

FACTOR EXTRÍNSECO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL				
FACTOR EXTRÍNSECO	PRODUCTIVIDAD LABORAL		TOTAL	RHO
	BUENO	MUY BUENO		SPEARMAN
BUENO	3.3%	2.2%	5.5%	0.633
MUY BUENO	<u>14.4%</u>	<u>80.0%</u>	<u>94.4%</u>	SIG. (BILATERAL) = 0.000
TOTAL	17.7%	<u>82.2%</u>	100%	

Fuente: elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

Considerando la relación entre el factor higiene y productividad laboral se obtiene un 94.4% de los colaboradores encuestados nos muestran que los resultados son muy bueno seguido con un 5.6% bueno.

Como tercer y último objetivo específico de la investigación es identificar la relación que existe entre el Factor Higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017; la Tabla N° 3 nos muestra que cuando el factor higiene es muy bueno, para un 14.4% de los colaboradores la productividad laboral es bueno y cuando es muy bueno los resultados, la productividad laboral es muy bueno con 80%.

Por otro lado, la tercera y última hipótesis específica, si existe relación entre el Factor Higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017. Se obtiene resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente relación de 0.663 con un nivel de significancia bilateral de 0.000, no muestra que si existe correlación entre el factor higiene y productividad laboral, entonces considerando la escala de las cuatro categorías para la correlación y viendo los resultados obtenidos nos indica que existe relación moderada entre el factor higiene y la productividad laboral.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre motivación y productividad laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa Sekur Peru S.A. San Isidro 2017. Lo que también se busca ver es la relación entre cada dimensión de la variable motivación (factor extrínseco y factor intrínseco), con la variable productividad laboral.

La información para investigación se obtuvo de los trabajadores del área de ventas, además es necesario recordar que la empresa esta dedica a la importación y distribución de equipos de protección personal para clientes de lima y provincia.

Los cuestionarios utilizados fueron preparados para medir a los trabajadores de la empresa Sekur peru, los cuales fueron validados por cinco expertos de la UCV los cuales constan de 2 metodólogos y 3 teóricos, la cual tuvo una calificación 74% y una confiabilidad 82.2% para el cuestionario de motivación y 79.8 para el cuestionario de productividad laboral.

Los resultados obtenidos de los trabajadores de la empresa Sekur Perú califican la motivación con 86.7% como muy buena y 13.75% como buena por otro lado para la segunda variable que es productividad laboral lo califica con 82.2% como muy buena y 17,8% como buena

Analizando la relación que tienen las variables en la tabla cruzado podemos observar en la diagonal, los trabajadores consideran que cuando la motivación es muy buena, la productividad laboral es muy buena con 80% y buena con un 11.1%, lo que nos permite decir que si existe una relación significativa entre las dos variables, y esto es corroborado por la prueba estadística de correlación del Rho de Spearman ($Rho = 0.801$, sig. Bilateral = 0.000, que también nos permite decir que si existe una relación directa entre las dos variables.

En el contexto internacional, coincidimos con Ochoa (2014), que propone como objetivo principal de la investigación, determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral lo cual se cumplió. Obteniendo como resultados que el nivel de motivación que se encontró en la empresa al momento de la aplicación de la escala demuestra un 75% en total de todos los trabajadores que se evaluaron, que

indica, generalmente tienen una motivación aceptable pero no la indicada para realizar su trabajo, porque ese 25% que hace falta es un indicador de que se debe aplicar algún proceso, método o proyecto en donde el principal objetivo sea aumentar esa motivación en los empleados, para que ese porcentaje aumente, pero no solamente eso sino que se vea reflejado en la productividad laboral de cada trabajador que es realmente lo que le favorece a la empresa. Así mismo lo que proponen ellos va de la mano con la tesis planteada que es realizar las capacitaciones lo más constantes que sea posible, para que se pierda la frecuencia del proceso de mantener motivados a los colaboradores.

Coincido con Fuentes (2014), que teniendo como objetivo general establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano y sus objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción laboral y su influencia en la productividad, determinar la importancia que el personal se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que conlleva esto en su productividad y proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral, llegando a la conclusión que los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral, pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos. Por ello los colaboradores deberán contar con buenas destrezas de comunicación para poder desempeñarse en cada una de las actividades que tenga a su cargo y tendrán en mente que la forma de expresarse y las actitudes son la clave para el desarrollo de la organización.

Coincido con Navarro (2015), que proponga como objetivo general el estudio empírico de la satisfacción laboral de una muestra de profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cualitativo. Los resultados mostraron que ciertos factores estaban normalmente asociados con una alta satisfacción laboral, mientras que otros se relacionaban con mayor frecuencia con la insatisfacción laboral. Finalmente, para mejorar la gestión del tiempo y la calidad de lo construido, los entrevistados recomiendan planificar detalladamente la obra y llevar a cabo un seguimiento, realizar una correcta contratación de personal, mejorar la calidad de los proyectos de ejecución y formación a todos los niveles. Por lo tanto, estos deberían manifestar mayor satisfacción por las recompensas

extrínsecas del trabajo que los profesionales técnicos de la construcción investigados.

En el contexto nacional coincido con Peña (2014), en que es posible explicar la influencia de la motivación del personal en la productividad de la microempresa la cabaña en el periodo 2013, McGregor concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas, por lo tanto, propuso ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo. Además, deberán implementar programas de motivación a efectos de comprometer a los trabajadores con la filosofía empresarial y la asunción del compromiso bajo la óptica de los grupos de interés, a su vez fidelizando a los clientes a través de un servicio de post-venta.

Alva (2014), planteó como objetivo principal, determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. En conclusión, la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Por ello se propone implementar una gestión proactiva para potencializar las competencias de los colaboradores, monitorear una comunicación interpersonal que permita efectuar la retroalimentación y elaborar un programa de capacitación de acuerdo a las exigencias del trabajo realizado por los colaboradores para elevar los niveles de productividad.

Así mismo, coincido con Pacheco (2014), al proponer como objetivo principal investigar de manera explícita y precisa, cuáles eran los aspectos que estaban mermando la productividad de la Compañía, también se deberá mantener los programas de integración efectuados en el proyecto e incentivar la colaboración de los trabajadores con actividades de participación donde se incluya a todas las áreas

de la Compañía. Finalmente, se mejoró el rendimiento de los operarios del Área de Producción gracias a la motivación generada por la estimulación, reconocimiento y valoración que se les brindó como trabajadores, logrando así una reducción del 30% en los tiempos de la línea de producción, es decir de 18.20 min/equipo a 12.70 min/equipo, tiempo menor que el objetivo 15.40 min/equipo; todo ello se traduce en una mayor eficiencia y en entregas a tiempo de los pedidos a los clientes.

V. CONCLUSIONES

Con los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

Como primera conclusión se afirma si existe relación entre la variable Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A. La Rho de Spearman con un coeficiente relación de 0.778, sig. Bilateral 0.000, demuestra que hay correlación significativa entre la variable motivación y la productividad laboral.

Como segunda conclusión se afirma que si existe relación entre el Factor intrínseco o motivacional y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A. La Rho de Spearman con un coeficiente relación de 0.778, sig. Bilateral 0.000, demuestra que hay correlación fuerte entre la dimensión factor intrínseco o motivacional y la variable productividad laboral.

Como ultima conclusión se afirma que si existe relación entre el Factor extrínseco e higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A. Se obtiene como resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente relación de 0.663, sig. bilateral 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

Como primera recomendación con los resultados expuestos en la primera tabla se recomienda mejorar el ambiente laboral de los trabajadores además de premiar por los objetivos alcanzados con bonos o felicitaciones por parte del jefe a cargo; además, se vería conveniente crear un área que constantemente evalúe la motivación del colaborador, así también se recomienda a la empresa capacitar a los jefes en cuanto a relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo y manejo de conflicto, y en todo aquello que contribuya a mejorar la motivación, así se obtendría una mejor productividad laboral y tendrían mejores resultados.

Como segunda recomendación, ya que se evidencio que, si existe relación fuerte entre la dimensión factor intrínseco o motivacional, se recomienda motivar al trabajador premiando sus logros con ascensos y que con esto conlleve su crecimiento profesional, por lo tanto, implementar planes de incentivos diversos y atractivos, mejoraría su desempeño y en cierta forma ellos se verían identificados con la empresa.

Como última recomendación ya que se evidencia una fuerte correlación entre factor extrínseco e higiene se recomienda evaluar el comportamiento del trabajador cada cierto tiempo con respecto al área y de salir bien se le dará mejores beneficios, como un sistema de evaluación trimestral para previos ascensos, mediante el cual se podrá evaluar con objetividad las destrezas del personal en cuanto al porcentaje superado en ventas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, J. (2014). *“Relación Entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014”* (Tesis para el grado de Licenciado). Universidad Privada Antenor Orrego, La Libertad – Perú. Recuperada de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATIS_FACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Amador Cid, Or. (2013, Julio 9). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Arana, W. (2003, Agosto 20). *Motivación y productividad laboral*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-productividad-laboral/>
- Bavaresco, A. (2001). *Proceso Metodológico de la investigación*. Como hacer un diseño de investigación. (4ta. Ed.). Maracaibo: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Chiavenato, I. (2001). *“Administración de Recursos Humanos”*. (6ta. Ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *“Administración de Recursos Humanos”*. (8va. Ed.). Mc Graw Hill; México.
- Clark, R. (2009). *“Are you having fun yet? Creating a motivating work environment”*. *Industrial and Commercial Training*. volumen 41, número 1, pp 43-46. *Cualitativa/Cuantitativa*, Colombia.
- Fleitman, J. (2008). *“Evaluación integral para implementar modelos de calidad”*. México: Schoenfeld pax.
- Fuentes, S. (2014). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango.)* (Tesis para el grado de Licenciada). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- Gray P. (2008). *“Psicología una nueva perspectiva”*. Capítulo 6, Mecanismos de la motivación y la emoción. (5ta. Ed.). Editores: Once Rios, México.
- Herzberg, F. (1968). *“One more time: how do you motivate employees”*. *Harvard Business Review*. New York, pp 52 – 53.
- Koontz H. y Wehrich, H (2004). *Administración, una perspectiva global*. (12va. Ed.). México, Mc Graw Hill, 2004. Limusa noriega editores.
- Martínez, J. (2017, Mayo 19). *¿Se puede hallar un trabajo que involucre nuestros propósitos?*. Recuperado de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/se-puede-hallar-un-trabajo-que-involucre-nuestros-propositos>
- Navarro, E. (2015). *“Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana.”* (Tesis para el grado Doctoral). Universidad Politecnica de Valencia, España. Recuperada de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf>
- Nigel, J. (2005). *“Does Herzberg’s motivation theory have staying power?”*. *Journal of Management Development*. New York, volumen 24, número 10, pp 929-943.
- Ochoa, K. (2014). *“Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX).”* (Tesis para el grado de Licenciada). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Pacheco, G. (2014). *“La Productividad como efecto de la Motivación en operarios de una empresa transnacional de telecomunicaciones.”* (Tesis para el grado de Licenciada). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú. Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5325/PAC_HECO_TORNERO_GINA_PRODUCTIVIDAD_MOTIVACION.pdf?sequence=6&isAllowed=y

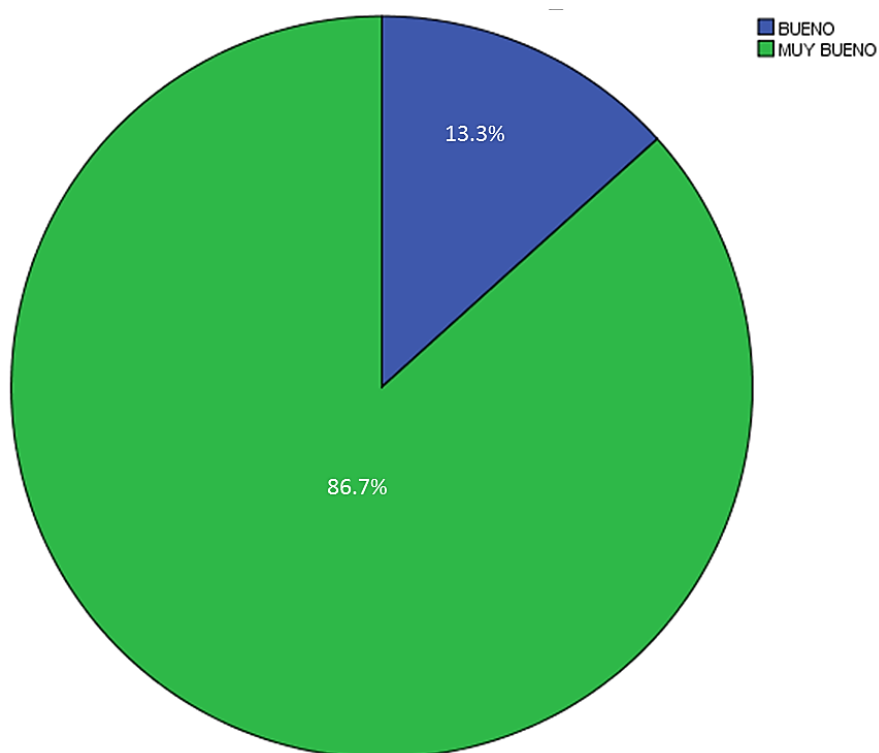
- Peña, P. (2014). “*La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el periodo 2013.*” (Tesis para el grado de Licenciada). Universidad Nacional del Cono Sur de Lima, Lima – Perú. Recuperada de: http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/83/1/Pena_Petricia_Tra_bajo_de_Investigacion_2014.pdf
- Porret, M. (2008). “*Recursos humanos*”. España: Madrid, Pozuelo de alarcon.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ma. Ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (2ª ed.). México:
- Toro & Parra (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la Investigación*
- Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad*. Medellín: Cincel Ltda.
- Valdés, C. (2006, Enero 18). *Teoría de la productividad laboral y empresarial*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>
- Van Der, E. (2005). “*Gestión y gerencias empresariales aplicadas al siglo XXI*”. (2da. Ed.). Ecoe: ediciones.

ANEXOS

**RESULTADOS GRÁFICO DE LA VARIABLE 1:
MOTIVACIÓN**

GRÁFICO N° 1

MOTIVACION V1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	12	12.0	13.3	13.3
	MUY BUENO	78	78.0	86.7	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

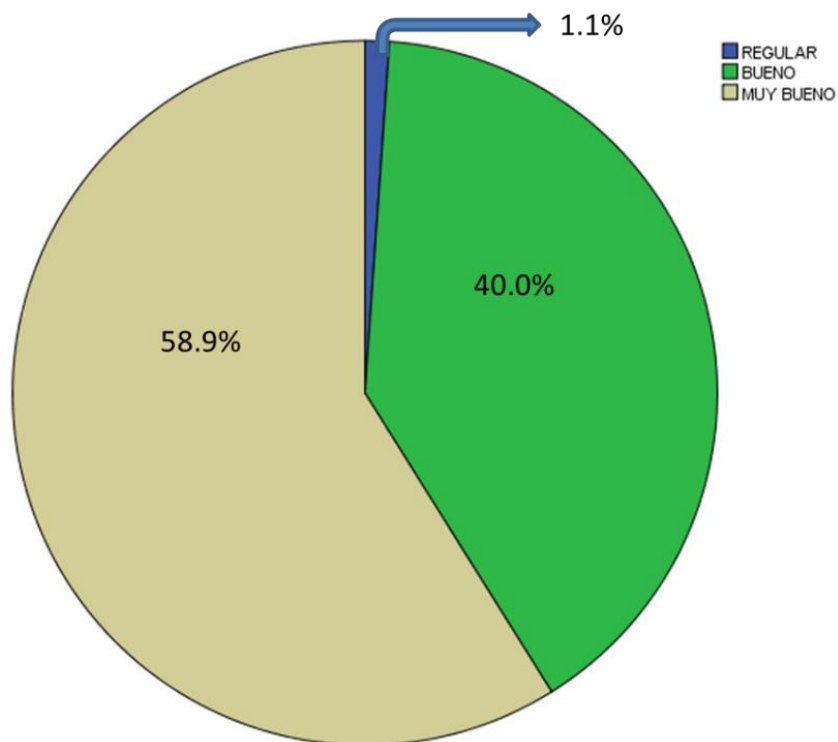


En el presente grafico podemos apreciar que un 86.7% de los trabajadores encuestados perciben que la motivación laboral es muy buena y de un 13.3% que los encuestados manifiestan que la motivación es buena, resultados que observaremos más detalladamente en sus siguientes dimensiones.

RESULTADOS GRÁFICO DE LA DIMENSIÓN: FACTOR INTRÍNSECO O MOTIVACIONAL DIMENSIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

GRÁFICO N° 2

FACTOR INTRINSECO V1D1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	1.0	1.1	1.1
	BUENO	36	36.0	40.0	41.1
	MUY BUENO	53	53.0	58.9	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

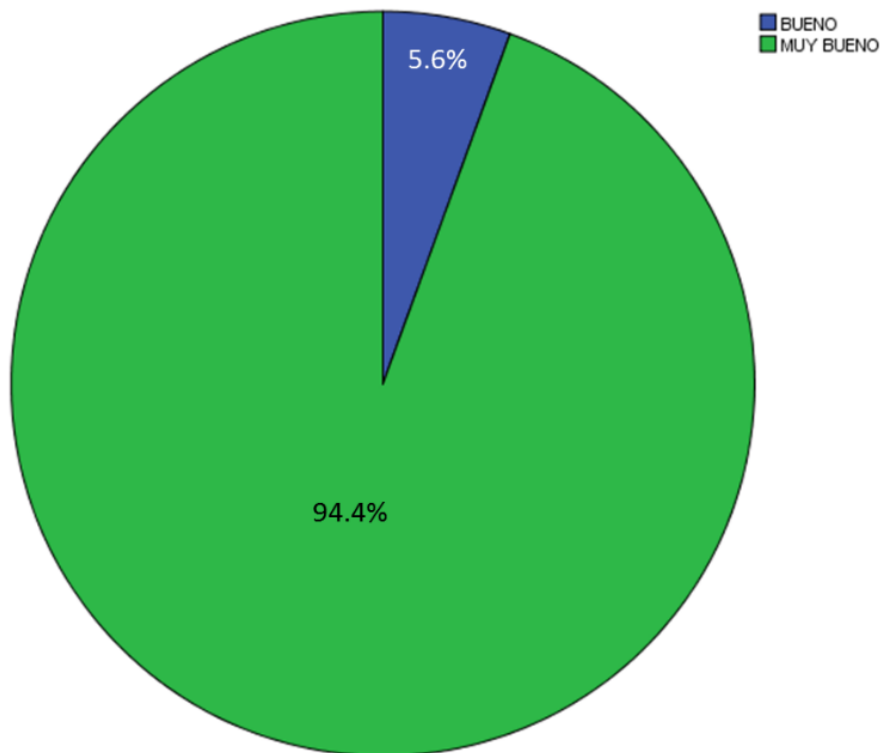


En el presente grafico podemos apreciar que un 58.9% de los trabajadores encuestados perciben que el factor intrínseco es muy bueno, seguido de un 40% que manifiestan que es buena y 1.1% de los encuestados revelan que el factor intrínseco es regular.

RESULTADOS GRÁFICO DE LA DIMENSIÓN: FACTOR EXTRÍNSECO O HIGIENE DIMENSIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN.

GRÁFICO N° 3

FACTOR EXTRINSECO V1D2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	5	5.0	5.6	5.6
	MUY BUENO	85	85.0	94.4	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

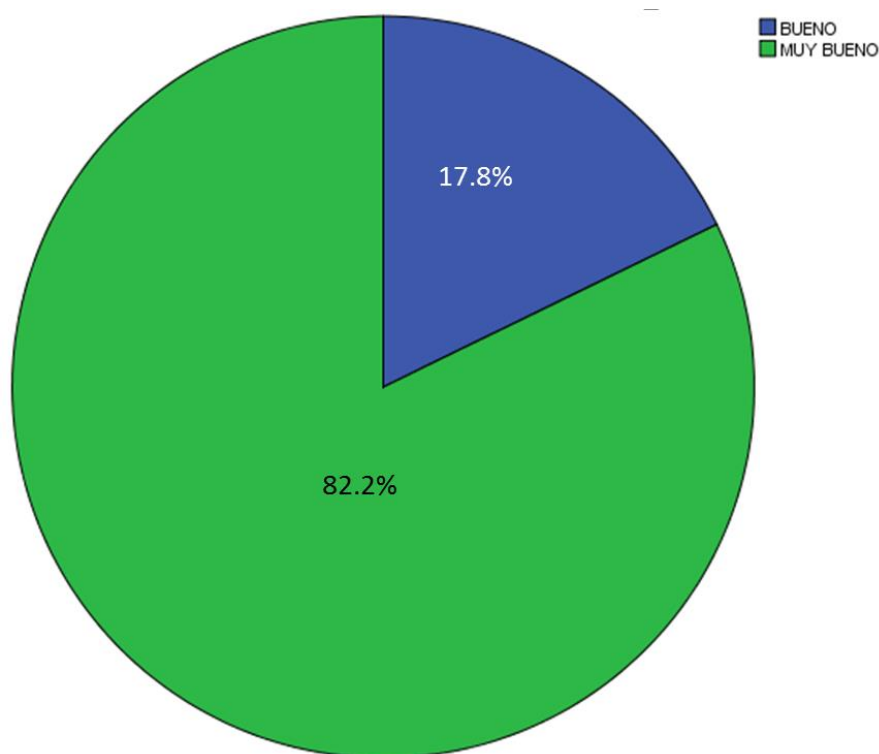


En el presente grafico podemos apreciar que un 94.4% de los trabajadores encuestados perciben que el factor extrínseco es muy buena, seguido de un 5.6% que manifiestan que los encuestados revelan que el factor extrínseco es buena.

**RESULTADOS GRÁFICO DE LA VARIABLE 1:
PRODUCTIVIDAD LABORAL**

GRÁFICO N° 4

PRODUCTIVIDAD LABORAL V2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	16	16.0	17.8	17.8
	MUY BUENO	74	74.0	82.2	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		



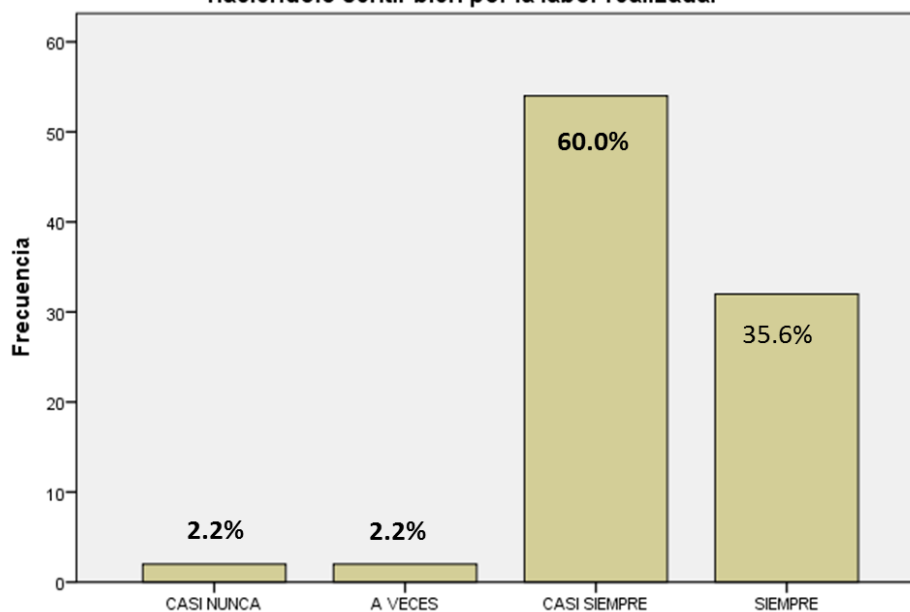
En el presente grafico podemos apreciar que un 82.2% de los trabajadores encuestados perciben que la productividad laboral es muy buena y de un 17.8% que los encuestados manifiestan que la motivación es buena, resultados que observaremos más detalladamente en sus siguientes dimensiones.

**RESULTADOS GRÁFICO ALTOS DE LOS ITEM DEL INDICADOR:
SENTIMIENTO DE LOGRO**

GRÁFICO N° 5

La función que desempeña contribuye al logro de los objetivos de su empresa, haciéndolo sentir bien por la labor realizada.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	2.0	2.2	2.2
	A VECES	2	2.0	2.2	4.4
	CASI SIEMPRE	54	54.0	60.0	64.4
	SIEMPRE	32	32.0	35.6	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

La función que desempeña contribuye al logro de los objetivos de su empresa, haciéndolo sentir bien por la labor realizada.



La función que desempeña contribuye al logro de los objetivos de su empresa, haciéndolo sentir bien por la labor realizada.

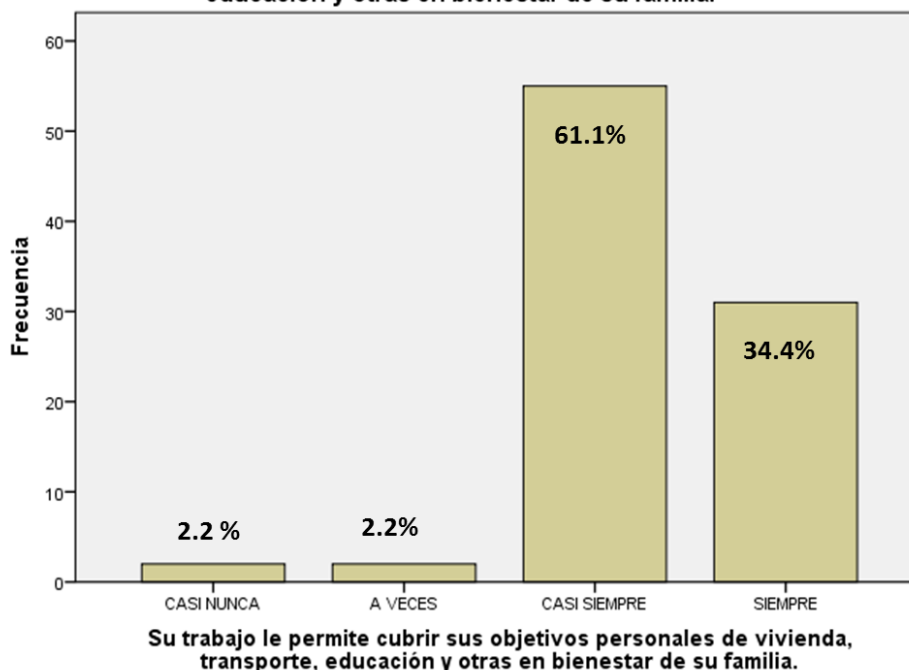
En el presente grafico podemos apreciar que un 60.0% de los trabajadores encuestados manifiestan que la empresa casi siempre contribuye al logro de los objetivos, seguido de un 35.6% que manifiestan que siempre y un 2.2% que manifiesta que a veces y casi nunca contribuye al logro de los objetivos.

**RESULTADOS GRÁFICO ALTOS DE LOS ITEM DEL INDICADOR:
OPORTUNIDAD DE ALCANZAR SUS OBJETIVOS**

GRÁFICO N° 6

Su trabajo le permite cubrir sus objetivos personales de vivienda, transporte, educación y otras en bienestar de su familia.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	2.0	2.2	2.2
	A VECES	2	2.0	2.2	4.4
	CASI SIEMPRE	55	55.0	61.1	65.6
	SIEMPRE	31	31.0	34.4	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

Su trabajo le permite cubrir sus objetivos personales de vivienda, transporte, educación y otras en bienestar de su familia.



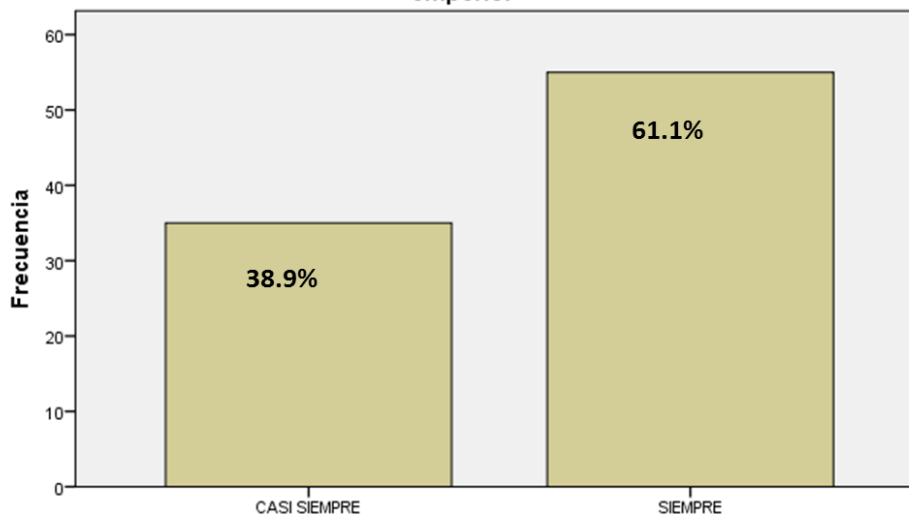
En el presente grafico podemos apreciar que un 61.1% de los trabajadores encuestados manifiestan que la empresa casi siempre permite cubrir sus objetivos personales para el bienestar de su familia, seguido de un 34.4% que manifiestan que siempre y un 2.2% que manifiesta que a veces la empresa permite cubrir objetivos personales para el bienestar de su familia.

**RESULTADOS GRÁFICO ALTOS DE LOS ITEM DEL INDICADOR:
RESPONSABILIDAD**

GRÁFICO N° 7

La empresa se muestra responsable con los colaboradores ante cualquier problema que pueda surgir, en temas de salud, económicos e inconvenientes familiares, lo que le da tranquilidad necesaria para realizar sus labores con empeño.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	35	35.0	38.9	38.9
	SIEMPRE	55	55.0	61.1	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

La empresa se muestra responsable con los colaboradores ante cualquier problema que pueda surgir, en temas de salud, económicos e inconvenientes familiares, lo que le da tranquilidad necesaria para realizar sus labores con empeño.



La empresa se muestra responsable con los colaboradores ante cualquier problema que pueda surgir, en temas de salud, económicos e inconvenientes familiares, lo que le da tranquilidad necesaria para realizar sus labores con empeño.

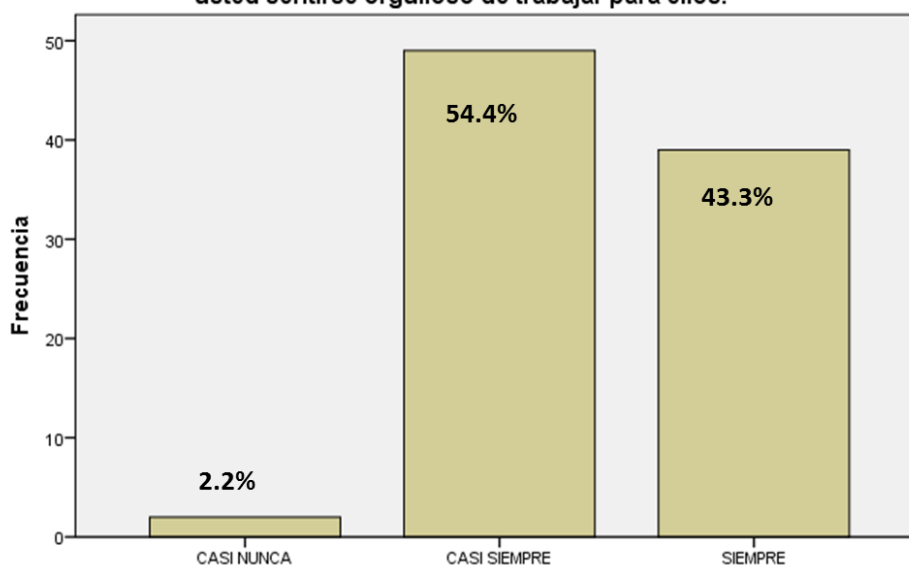
En el presente grafico podemos apreciar que un 61.1% de los trabajadores encuestados manifiestan que la empresa siempre se muestra responsable con los colaboradores ante cualquier problema que pueda surgir, seguido de un 38.9% que manifiestan que casi siempre la empresa se muestra responsable con los colaboradores ante cualquier problema que pueda surgir.

**RESULTADOS GRÁFICO ALTOS DE LOS ITEM DEL INDICADOR:
RESPONSABILIDAD**

GRÁFICO N° 8

En su empresa, la alta dirección se preocupa tanto por los colaboradores como por la sociedad, realizando acciones de responsabilidad social, lo cual lo hace a usted sentirse orgulloso de trabajar para ellos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	2.0	2.2	2.2
	CASI SIEMPRE	49	49.0	54.4	56.7
	SIEMPRE	39	39.0	43.3	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

En su empresa, la alta dirección se preocupa tanto por los colaboradores como por la sociedad, realizando acciones de responsabilidad social, lo cual lo hace a usted sentirse orgulloso de trabajar para ellos.



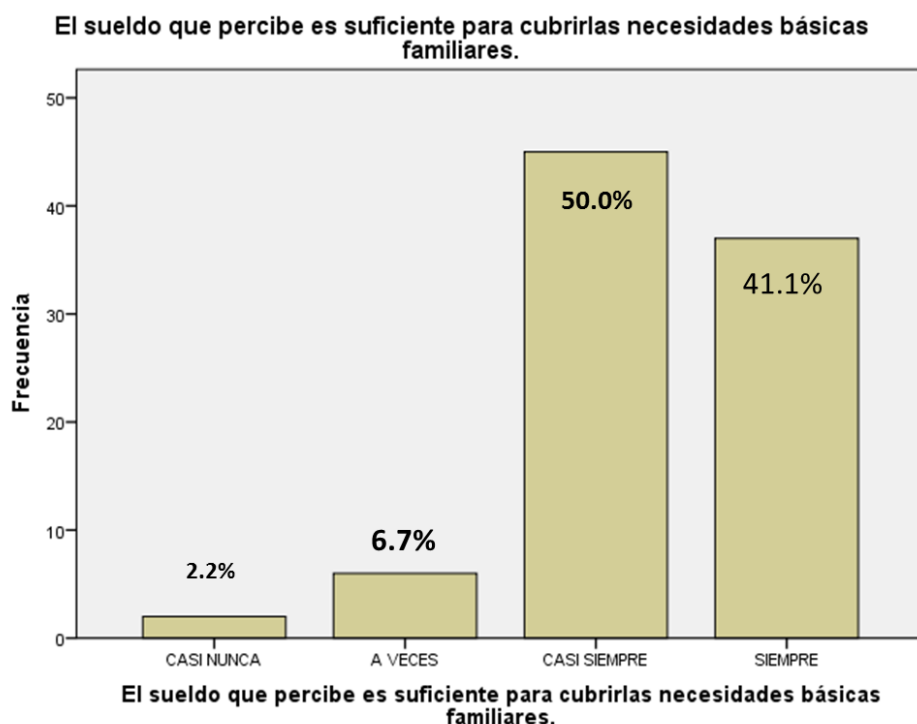
En su empresa, la alta dirección se preocupa tanto por los colaboradores como por la sociedad, realizando acciones de responsabilidad social, lo cual lo hace a usted sentirse orgulloso de trabajar para ellos.

En el presente grafico podemos apreciar que un 54.4% de los trabajadores encuestados manifiestan que la empresa casi siempre se preocupa tanto por los colaboradores como por la sociedad, seguido de un 43.3% que manifiestan que siempre la empresa se preocupa tanto por los colaboradores como por la sociedad.

**RESULTADOS GRÁFICO ALTOS DE LOS ITEM DEL INDICADOR:
REMUNERACIÓN**

GRÁFICO N° 9

El sueldo que percibe es suficiente para cubrir las necesidades básicas familiares.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	2.0	2.2	2.2
	A VECES	6	6.0	6.7	8.9
	CASI SIEMPRE	45	45.0	50.0	58.9
	SIEMPRE	37	37.0	41.1	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		



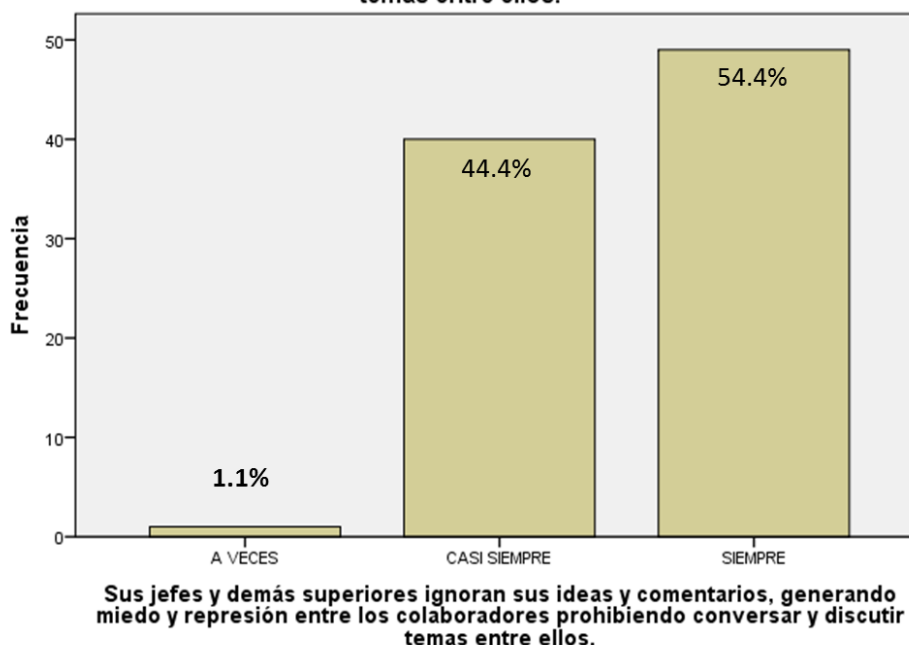
En el presente gráfico podemos apreciar que un 50.0% de los trabajadores encuestados manifiestan que la empresa casi siempre el sueldo que se percibe es suficiente para cubrir las necesidades básicas familiares, seguido de un 41.1% que manifiestan que siempre el sueldo que se percibe es suficiente para cubrir las necesidades básicas familiares.

**RESULTADOS GRÁFICO ALTOS DE LOS ITEM DEL INDICADOR:
RELACIONES INTERPERSONALES**

GRÁFICO N° 10

Sus jefes y demás superiores ignoran sus ideas y comentarios, generando miedo y represión entre los colaboradores prohibiendo conversar y discutir temas entre ellos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	1.0	1.1	1.1
	CASI SIEMPRE	40	40.0	44.4	45.6
	SIEMPRE	49	49.0	54.4	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

Sus jefes y demás superiores ignoran sus ideas y comentarios, generando miedo y represión entre los colaboradores prohibiendo conversar y discutir temas entre ellos.



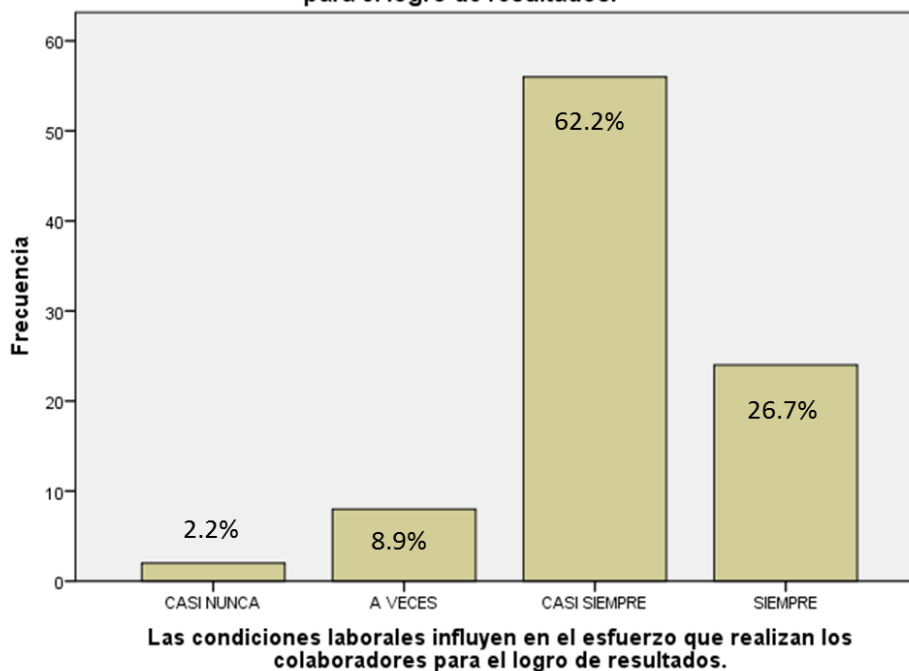
En el presente grafico podemos apreciar que un 54.4% de los trabajadores encuestados manifiestan que los jefes y demás superiores ignoran sus ideas y comentarios, seguido de un 44.4% que manifiestan que casi siempre los jefes y demás superiores ignoran sus ideas y comentarios.

**RESULTADOS GRÁFICO ALTOS DE LOS ITEM DEL INDICADOR:
RESULTADO**

GRÁFICO N° 11

Las condiciones laborales influyen en el esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	2.0	2.2	2.2
	A VECES	8	8.0	8.9	11.1
	CASI SIEMPRE	56	56.0	62.2	73.3
	SIEMPRE	24	24.0	26.7	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

Las condiciones laborales influyen en el esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados.



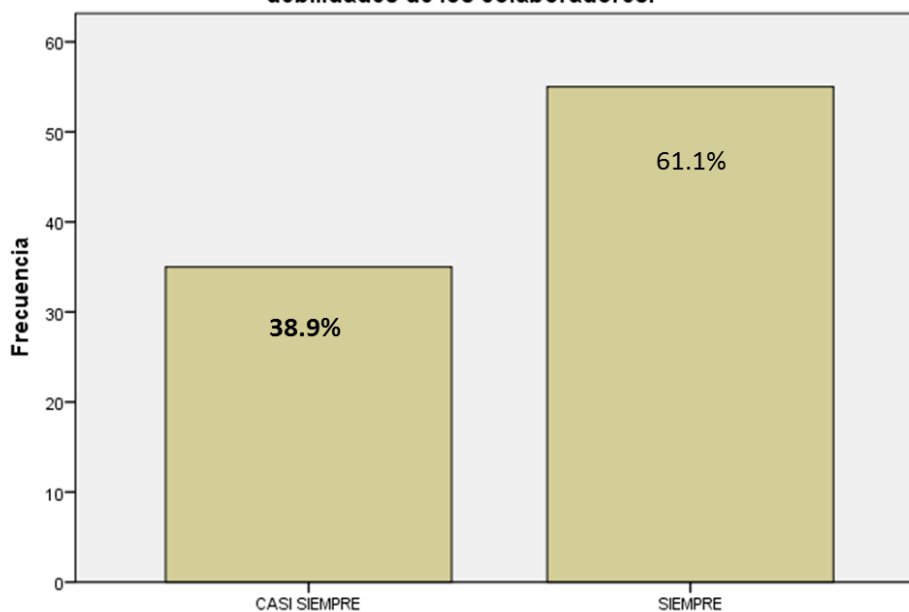
En el presente grafico podemos apreciar que un 62.2% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre las condiciones laborales influyen en el esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados, seguido de un 26.7% manifiesta que siempre las condiciones laborales influyen en el esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados.

**RESULTADOS GRÁFICO ALTOS DE LOS ITEM DEL INDICADOR:
CUMPLIMIENTO DE NORMAS**

GRÁFICO N° 12

La empresa tiene normas adecuadas para el reconocimientos de los logros y debilidades de los colaboradores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	35	35.0	38.9	38.9
	SIEMPRE	55	55.0	61.1	100.0
	Total	90	90.0	100.0	
Perdidos	Sistema	10	10.0		
Total		100	100.0		

La empresa tiene normas adecuadas para el reconocimientos de los logros y debilidades de los colaboradores.



La empresa tiene normas adecuadas para el reconocimientos de los logros y debilidades de los colaboradores.

En el presente grafico podemos apreciar que un 61.1% de los trabajadores encuestados manifiestan que siempre la empresa tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros y debilidades de los colaboradores, seguido de un 38.9% manifiesta que casi siempre la empresa tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros y debilidades de los colaboradores.

N° 1 Cuestionario de Motivación

Estimado (a): Se le solicita responder con sinceridad el siguiente cuestionario, la información utilizada será para fines exclusivamente académicos.

Instrucciones: El presente cuestionario está conformado por 2 dimensiones, en las cuales puede indicar su punto de vista sobre la motivación del personal que se emplea en la empresa Sekur Perú S.A. Responda con un X en la casilla que considere apropiada desde su opinión, según las siguientes alternativas:

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

DIM	ITEMS	INDICADOR	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN	SENTIMIENTO DE LOGRO						
	1	La función que desempeña contribuye al logro de los objetivos de su empresa, haciéndolo sentir bien por la labor realizada.					
	2	Se siente avergonzado cuando ejecuta un mal procedimiento, porque piensa que su jefe difundirá su error.					
	3	Piensa usted que es secundario el trabajo que realiza, por ello busca pretextos para faltar, sin importarle retrasar la producción de sus ventas.					
	OPORTUNIDAD DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS						
	4	Tiene oportunidades para hacer cosas distintas o innovadoras en su trabajo, haciéndolo sentir bien al finalizar la jornada.					
	5	Su trabajo le permite cubrir sus objetivos personales de vivienda, transporte, educación y otras en bienestar de su familia.					
	6	Los objetivos planteados por la Gerencia de su empresa, son alcanzables y realistas, y esto le permite desarrollarse sin sentir una presión desmedida que afecte la calidad de su trabajo.					
	RESPONSABILIDAD						
	7	La empresa se muestra responsable con los colaboradores ante cualquier problema que pueda surgir, en temas de salud, económicos e inconvenientes familiares, lo que le da tranquilidad necesaria para realizar sus labores con empeño.					
	8	Se siente comprometido(a) con la empresa para realizar sus labores con responsabilidad debido a la falta de motivación que tiene la empresa con sus colaboradores.					
	9	En su empresa, la alta dirección se preocupa tanto por los colaboradores como por la sociedad, realizando acciones de responsabilidad social, lo cual lo hace a usted sentirse orgulloso de trabajar para ellos.					
	RECONOCIMIENTO						
	10	Cuando logra un buen resultado o hace algo sobresaliente en su trabajo, su jefe reconoce su aportación públicamente, haciéndolo sentir bien por la labor realizada.					
	11	Siente que su trabajo es insuficientemente reconocido y que sus jefes son indiferentes ante el esfuerzo de los colaboradores, generando un ambiente negativo en el área donde se desempeña.					
12	Si logra el porcentaje semanal de ventas que le plantea la empresa, el jefe reconoce su esfuerzo con algún incentivo.						
TRABAJO CON SIGNIFICADO							
13	Su puesto de trabajo contribuye con su autorealización personal, siendo una de las cosas que más le gusta realizar y que le brinda más satisfacciones.						
14	Está trabajando en la empresa solo por la necesidad en la que se encuentra, pero de ningún modo le gusta el puesto que ocupa y está dispuesto a cambiarse a otro trabajo apenas tenga oportunidad.						
15	Cree usted que esta laborando en el área inadecuada y piensa que debería aprovecharse su talento en algún cargo superior del que se encuentra.						
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO							
16	Es satisfactorio para usted los ascensos y promociones que la empresa realiza, y esto favorece una sana competencia ya que son evaluados con criterios objetivos y bajo un trato igualitario.						
17	Es frecuente las oportunidades de crecimiento en la empresa ya que esto los impulsaría a desempeñarse de la mejor manera posible y con responsabilidad.						
REMUNERACIÓN							
18	Estas satisfecho con el sueldo que percibe y siente que le permite cubrir las necesidades propias y de su familia completamente, por lo que se siente contento y satisfecho.						
19	El sueldo que percibe es suficiente para cubrir las necesidades básicas familiares.						
20	Considera que existe desigualdad en la asignación de sueldos en la empresa donde labora ya que califican a todos los colaboradores de la misma manera.						
ESTATUS							
21	Se siente orgulloso del puesto que desempeña y de la empresa en la que labora, ya que es bien visto por sus familiares y amigos, lo mismo que usualmente lo felicitan por eso.						
22	Se siente avergonzado por lo poco que significa su trabajo para familiares y amigos, los mismos que usualmente lo invocan a cambiar de trabajo y dedicarse a otra cosa mejor.						
23	Su trabajo es la envidia de todos sus familiares y amigos. Es considerado por todos como un triunfador y su esposa e hijos están orgullosos, lo que lo ayuda a desempeñarse mejor aún y lo impulsa a seguir ascendiendo y mejorando cada día.						
SEGURIDAD LABORAL							
24	Su empresa toma acciones y está innovando en medidas de seguridad para evitar accidentes y minimizar los riesgos en su área de trabajo, lo que lo hace sentir seguro y tranquilo para poner su máximo esfuerzo en el desarrollo de sus funciones.						
25	Las normas de seguridad de la empresa están correctamente diseñadas para la evacuación inmediata.						
26	Ha pensado en cambiarse de trabajo, por la mala señalización de la cual carece la empresa en señales de evacuación.						
CONDICIONES LABORALES							
27	La comodidad de su área de trabajo es óptima y posee suficiente espacio para trabajar, y puede manejarse eficientemente sin perjudicar a otros compañeros.						
28	La iluminación de su área de trabajo es insuficiente e inadecuada para realizar las labores que perjudica directamente la salud visual propia y de sus compañeros.						
29	Considera que las condiciones laborales en su empresa son favorables para todos los colaboradores por igual.						
BENEFICIOS MARGINALES							
30	El plan de salud contratado para los trabajadores cumple adecuadamente con sus expectativas, contando con todo tipo de coberturas accesibles a todos los bolsillos.						
31	La empresa trata de evitar cargarse con costos adicionales en cuestiones de planes de salud, licencias y otros, evitando que los trabajadores accedan a dichos beneficios, poniendo trabas y excusas para los mismos.						
32	El paquete de beneficios adicionales a la remuneración que ha preparado la empresa para sus trabajadores, está bien estructurado y favorece la tranquilidad para desarrollar las funciones entre los trabajadores y la empresa impulsa el acceso a los mismos.						
REGLAS Y PROCEDIMIENTOS							
33	Considera que se da a conocer apropiadamente las responsabilidades y sanciones del reglamento de trabajo de su empresa y se fomenta su cumplimiento entre todos los colaboradores por igual.						
34	Las reglas y procedimientos de su empresa se ajustan adecuadamente a los objetivos que se quieren cumplir en el área donde se desempeña.						
35	En su área se respetan los procedimientos de trabajo establecidos por la gerencia.						
RELACIONES INTERPERSONALES							
36	En su empresa se fomenta la comunicación directa entre trabajadores y jefes, así como el trabajo cordial entre compañeros de trabajo, favoreciendo un buen clima laboral.						
37	Sus jefes y demás superiores ignoran sus ideas y comentarios, generando miedo y represión entre los colaboradores prohibiendo conversar y discutir temas entre ellos.						
38	La empresa fomenta el clima laboral cordial entre todos los colaboradores incentivando las relaciones amicales y organizando reuniones de integración y relax, lo que genera buena disposición para el trabajo y buen rendimiento individual.						

N° 2 Cuestionario de Productividad Laboral

Estimado (a): Se le solicita responder con sinceridad el siguiente cuestionario, la información utilizada sera para fines exclusivamente académicos.

Instrucciones: El presente cuestionario está conformado por 2 dimensiones, en los cuales puede indicar su punto de vista sobre la productividad laboral del personal que se emplea en la empresa Sekur Perú S.A. Responda con un X en la casilla que considere apropiada desde su opinión, según las siguientes alternativas:

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

DIM	ITEM	INDICADOR	1	2	3	4	5
EFICIENCIA	OPTIMIZAR RECURSOS						
	1	La empresa genera procedimientos adecuados en el cumplimiento del servicio al contar con recursos humanos y materiales suficientes					
	2	la optimizacion de recursos es una debilidad pues, la carencia de herramientas tecnologicas, inmobiliario y la estrechez en los espacios fisicos es una limitacion.					
	3	descuida la innovacion de los recursos humanos y materiales pues no hay incremento de presupuesto para ello					
	DISPONIBILIDAD						
	4	Los jefes dan plena disponibilidad para trabajar en el area.					
	5	La disponibilidad de tiempo adicional a la actividad laboral es una constante en los colaboradores para el cumplimiento de metas.					
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS						
	6	Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relacion con las habilidades de cada uno.					
	7	Para el cumplimiento de tareas los jefes ayudan a retroalimentar su conocimiento dia a dia.					
	8	Las tareas cumplidas se cumplen solo bajo mecanismo de presión.					
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS							
9	Los colaboradores se involucran oportunamente en el cumplimiento de objetivos llegando a integrarse sin discriminacion alguna.						
10	Los jefes dan a conocer el cumplimiento de objetivos de su area de trabajo.						
11	Es factible una sancion ante el cumplimiento de los objetivos laborales y esta no es postergada.						
EFICACIA	RESULTADOS						
	12	Las condiciones laborales influyen en el esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados.					
	13	Los colaboradores son seleccionados estrategicamente según sus resultados.					
	14	Las tareas asignadas son distribuidas parcialmente entre los colaboradores para obtener buenos resultados.					
	RECURSOS						
	15	La distribución de recursos que realiza su jefe inmediato es en función a sus habilidades y necesidades.					
	PLANEAMIENTO						
16	Los jefes inmediatos planifican para el logro de los objetivos actividades que recogen el FODA.						
17	La planificación en el área de trabajo es consensuada entre todos los trabajadores.						
EFECTIVIDAD	ALCANZAR METAS						
	18	Cuando los colaboradores cumplen las metas, la empresa promueve el reconocimiento economico y social designado a mejores puestos.					
	19	La motivación al personal es una constante para alcanzar las metas en la empresa.					
	APORTES						
	20	Los aportes de los colaboradores para la mejora es valorado por los jefes superiores.					
	21	Los jefes aportan nuevos enfoques para los cambios y los colaboradores se unen a ellos.					
	VALOR AGREGADO						
	22	El personal da mucho mas de lo que la empresa asigna, pues sabe que si la empresa crece ellos también crecen económicamente.					
	23	Hace uso de sus habilidades como valor agregado durante su desempeño.					
	PRODUCTIVIDAD						
	24	La productividad de la empresa esta garantizada pues los colaboradores son habiles para las tareas encomendadas.					
25	El esfuerzo del trabajo en equipo aumenta la productividad de la empresa y todos contribuyen sin exigencias.						
CUMPLIMIENTO DE NORMAS							
26	La empresa tiene normas adecuadas para el reconocimientos de los logros y debilidades de los colaboradores.						
27	Las normas de la empresa se cumplen sin resistencia pues las recomendaciones de los colaboradores fueron atendidas y se convirtieron en política.						
28	El personal cumple con las normas establecidas por la empresa pues estas se definen con claridad y oportunidad.						

N° 3 Validación de los cuestionarios



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Graus Cortez Luján Esther
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC Docente
 1.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA
 1.5. Autor del instrumento: QUISPE YLLESCA, Sheyen Jazmin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				76%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				76%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE MOTIVACIÓN

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

76%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lupic J. ...

Firma de experto informante

DNI: 07539368

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE E MOTIVACION

01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Graus Cortez Kepe
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC Docente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA
 I.5. Autor del instrumento: QUISPE YLLESCA, Sheyen Jazmin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				76%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

CONSIDERAR	Considerar los resultados que respaldan el propósito de la investigación	
CONSIDERAR	Considerar que los datos obtenidos en una investigación son verídicos y que los autores del campo poseen una metodología	
CONSIDERAR	Considerar la pertinencia del problema planteado además de ser de interés e importancia en el campo de investigación	
CONSIDERAR	Considerar que los datos obtenidos en una investigación son verídicos	
PROMEDIO DE VALORACIÓN		


 Firma de experto informante
 DNI: 075 39368

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: DANIEL CORONADO CONDAU
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC
 I.3. Especialidad del experto: MAESTRO EN INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA
 I.5. Autor del instrumento: QUISPE YLLESCA, Sheyen Jazmín

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE MOTIVACIÓN

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... ES OPCIONAL

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70%

San Juan de Lurigancho, 7 de 10 del 2017

PROMEDIO DE VALORACIÓN

.....
Firma de experto informante
DNI: 09779232

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE MOTIVACIÓN

01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CORDENAS CONDLES DANIEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC
 I.3. Especialidad del experto: MAESTRID EN INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA
 I.5. Autor del instrumento: QUISPE YLLESCA, Sheyen Jazmin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

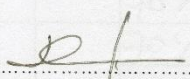
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ES OPCIONAL

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, 7 de 10 del 2017


 Firma de experto informante
 DNI: 07279232

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. ROMERO PACARA, JESÚS
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIC / UCV
 1.3. Especialidad del experto: TEXTIL
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA DE MOTIVACIÓN
 1.5. Autor del instrumento: QUISPE YLLESCA, Sheyen Jazmin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78.64%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE MOTIVACIÓN

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 14 de Nov del 2017

78.50%



Firma de experto informante

DNI: 706253522

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROMERO PARRA, JESÚS
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC / UCV
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA
 I.5. Autor del instrumento: QUISPE YLLESCA, Sheyen Jazmin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78.8%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78.80%

San Juan de Lurigancho, 15 de ~~Noviembre~~ ^{Noviembre} del 2017



 Firma de experto informante
 DNI: 661253522

N° 4 Matriz de Consistencia

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPOTESIS		VARIABLE E INDICADORES			
Problema	General	Objetivo	General	Hipotesis	General	Variable 1: Motivación			
¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017?	Determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.	Existe relación entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.	Dimensiones	Indicadores		Ítems	Escala		
				Factor Intrínseco o Motivacional	Sentimiento de logro		1,2,3	Ordinal, Tipo Likert	
Oportunidad de alcanzar los objetivos		4,5,6							
Responsabilidad		7,8,9							
Reconocimiento		10,11,12							
Trabajo con significado		13,14,15							
Oportunidades de crecimiento		16,17							
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Dimensiones	Indicadores		Ítems	Escala		
				Factor Extrínseco o Higiene	Remuneración		18,19,20		
Estatus		21,22,23							
Seguridad laboral		24,25,26							
Condiciones laborales		27,28,29							
Beneficios de marginales		30,31,32							
Reglas y procedimientos		33,34,35							
Relaciones interpersonales		36,37,38							
¿Cuál es la relación que existe entre el Factor de Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017?	Analizar la relación que existe entre el Factor de Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.	Existe relación entre el Factor de Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.	Dimensiones	Indicadores		Ítems	Escala		
				Eficacia	Optimizar Recursos		1,2,3	Ordinal, Tipo Likert	
Disponibilidad		4,5,6							
Cumplimiento de Tareas		6,7,8							
Cumplimiento de objetivos		9,10,11							
¿Cuál es la relación que existe entre el Factor de Higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017?	Identificar la relación que existe entre el Factor de Higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.	Existe relación entre el Factor de Higiene y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017.	Dimensiones	Indicadores		Ítems	Escala		
				Eficiencia	Resultados		12,13,14		
Recursos		15							
Efectividad	Planeamiento		16,17						
	Alcanzar Metas		18,19						
	Aportes		20,21						
	Valor Agregado		22,23						
Productividad		24,25							
Cumplimiento de Normas		26,27,28							

N° 5 Tabla de Especificaciones

Variable 1: Motivación

MOTIVACIÓN	DIMENSION	PESO	ITEMS	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS
	Factor Intrínseco o Motivacional	45%	17	Sentimiento de logro	3
				Oportunidad de alcanzar los objetivos	3
				Responsabilidad	3
				Reconocimiento	3
				Trabajo con significado	3
				Oportunidades de crecimiento	2
	Factor Extrínseco o Higiene	55%	21	Remuneración	3
				Estatus	3
Seguridad laboral				3	
Condiciones laborales				3	
Beneficios de marginales				3	
Reglas y procedimientos				3	
Relaciones interpersonales				3	
TOTAL	100%	38	TOTAL ITEMS	38	

Variable 2: Desempeño Laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL	DIMENSION	PESO	ITEMS	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS
	Eficiencia	39%	11	Optimizar Recursos	3
				Disponibilidad	2
				Cumplimiento de Tareas	3
				Cumplimiento de objetivos	3
	Eficacia	22%	6	Resultados	3
				Recursos	1
				Planeamiento	2
	Efectividad	39%	11	Alcanzar Metas	2
				Aportes	2
Valor Agregado				2	
Productividad				2	
Cumplimiento de Normas				3	
TOTAL	100%	28	TOTAL ITEMS	28	

SEKUR PERU S.A.

IMPORTADOR Y DISTRIBUIDOR DE
ARTÍCULOS PARA SEGURIDAD
INDUSTRIAL Y CONTRA INCENDIOS

Lima, 29 de noviembre del 2017


Señores. –

Universidad César vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis Titulado "La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017." Por la Srta. Sheyen Jazmin Quispe Yllesca, vuestra empresa autoriza su ejecución dentro de nuestro establecimiento; comprometiéndonos a darle todas las facilidades para la recolección de datos y la información que fuera necesaria.

Atentamente. –



Adolfo Pando Lavado
Jefe de Ventas
DNI: 42512259

SEKUR PERU S.A.

N° 7 Resultados del Porcentaje de Similitud Turnitin

MOTIVACION

por Sheyen Quispe

Fecha de entrega: 29-nov-2017 11:32a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 887035646

Nombre del archivo: SHEYEN_QUISPE_YLLESCA_-_MOTIVACION_Y_PRODUCTIVIDAD_LABORAL.docx
(8.94M)

Total de palabras: 9811

Total de caracteres: 72703

MOTIVACION


INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
3	www.monografias.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Francisco de Paula Santander Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	

N° 8 Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 08
		Fecha : 12-09-2017
		Página : 1 de 1

Yo, **Federico Alfredo Suasnabar Ugarte**

....., docente de la Facultad...**Ciencias Empresariales**.....y
Escuela Profesional...**Administración** de la Universidad César Vallejo
lima este (precisar filial o sede), revisor (a) del proyecto de tesis titulado

"..... **La Motivación y la Productividad Laboral**
..... **de los colaboradores en el Área de Ventas**
..... **de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San**
..... **Isidro, 2017.**....."

del (de la) estudiante **Sheyen Jazmín Quispe Ylesca**

..... constato que la investigación tiene un índice de similitud de **.20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha...**Lima, 29 de noviembre de 2017**.....



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente
Federico Alfredo Suasnabar Ugarte

DNI: **09078477**.....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------