



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La motivación y productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración Negocios MBA

**AUTOR:**

Br. José Emilio Crisóstomo Cavero

**ASESOR:**

Dr. Leónidas Eduardo Pando Sussoni

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencia Funcional


PERÚ – 2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por Crisóstomo Cavero José Emilio, cuyo título es: La motivación y productividad de la empresa SATEL PERÚ SAC en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: (16) Dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 11 de agosto del 2018

*P/LA*  
  
 .....  
 Dr. Hugo Prado López  
 PRESIDENTE

*P/FA*  
  
 .....  
 Dra. Fátima del Socorro Torres C.  
 SECRETARIO



*P/LA*  
  
 .....  
 Dr. Leónidas Eduardo Pando S.  
 VOCAL



Elaboró Dirección de Investigación

Revisó

*P/LA*  
  
 .....  
 Responsable del SGC



Aprobó Vicerrectorado de Investigación

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mis padres y esposa e hija por su comprensión incondicional y porque me brindaron las fuerzas de lograr el objetivo de ser profesional.

### **Agradecimiento**

A todos los docentes del programa Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo en especial a los profesores del área de investigación por ofrecerme sus conocimientos y apoyo en todo momento para el desarrollo de la presente tesis.

Gracias también a todas las personas que me han ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta tesis.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, José Emilio Crisóstomo Cavero estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. N° 42064197 con la tesis titulada: “La motivación y productividad de la Empresa Satel Perú s.a.c en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena. 2018”; declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, de agosto del 2018.

Firma.....

Br. José Emilio Crisóstomo Cavero

DNI: 42064197

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presento la tesis titulada: “La motivación y productividad de la empresa Satel Perú s.a.c en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena. 2018”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios MBA.

El documento consta de ocho capítulos. El primer capítulo, está relacionado con la introducción describiendo la realidad problemática, antecedentes, marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos, el Segundo capítulo, describe y explica el diseño de investigación, las variables de estudio y su Operacionalización. Adicionalmente se explica la población, la muestra y se detalla las técnicas e instrumentos para la recogida y procesamiento de la información, la validación y confiabilidad del instrumento, los métodos de análisis de los datos y aspectos éticos de la investigación, el tercer capítulo, se refiere a los resultados de la investigación, así como a la comprobación de las hipótesis, el cuarto capítulo. La discusión con los estudios revisados, el quinto capítulo, las conclusiones finales a las que se llegó en el presente estudio, el sexto capítulo, las recomendaciones que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación, el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente, en el octavo capítulo, se incluyen a los anexos. Matriz de consistencia, base de datos y artículo científico.

Espero Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El autor

## Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de figuras	ix
Lista de tablas	xii
Resumen	xiii
ABSTRACT	xiv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	13
1.1 Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del Problema	46
1.5. Justificación	47
1.6. Hipótesis	48
1.7. Objetivos	49
<b>II. MÉTODO</b>	50
2.1. Diseño de la investigación	51
2.2. Variables, Operacionalización	52
2.3. Población, muestra y muestreo	55
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5. Métodos análisis de datos	60
2.6. Aspectos éticos	60
<b>III. RESULTADOS</b>	61
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	76
<b>V. CONCLUSIONES</b>	80
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	82
<b>VII. REFERENCIAS</b>	84

**ANEXOS**

Anexo A. Matriz de consistencia	91
Anexo B. Matriz de Operacionalización	92
Anexo C. Instrumento de recopilación	94
Anexo D. Certificado de validez de instrumento	98
Anexo E. Muestra de Instrumento Aplicado	103
Anexo F. Constancia del estudio	105
Anexo G. Base de datos	106
Anexo H: Artículo científico	113
Anexo I Acta de aprobación de originalidad de tesis	122
Anexo J Pantallazo de Turnitin	123
Anexo K Autorización de publicación de tesis	124
Anexo L Autorización de la versión final del trabajo de investigación	125



### Lista de tablas

Tabla 1	Teorías de la motivación y principales aportes	29
Tabla 2	Conceptos de motivación nueva generación	32
Tabla 3	Conceptos de motivación autores contemporáneos	33
Tabla 4	Matriz de Operacionalización variable motivación	53
Tabla 5	Matriz de Operacionalización variable productividad	54
Tabla 6	Dimensión de variable motivación	57
Tabla 7	Dimensión de variable motivación	58
Tabla 8	Juicio de experto	58
Tabla 9	Confiabilidad de instrumento variable motivación	59
Tabla 10	Confiabilidad de instrumento variable productividad	59
Tabla 11	Descripción de resultados de la variable motivación de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.	62
Tabla 12	Descripción de resultados de la dimensión motivación intrínseca de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.	63
Tabla 13	Descripción de resultados de la dimensión motivación extrínseca de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.	64
Tabla 14	Descripción de resultados de la dimensión motivación trascendental de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018	65
Tabla 15	Descripción de resultados de la variable productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018	66
Tabla 16	Descripción de resultados de la variable productividad y motivación de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018	67

Tabla 17	Descripción de resultados de productividad y motivación intrínseca de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.	68
Tabla 18	Descripción de resultados de productividad y motivación extrínseca de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.	69
Tabla 19	Descripción de resultados de productividad y motivación trascendental de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.	70
Tabla 20	Prueba de normalidad K -S	71
Tabla 21	<i>Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra.</i>	71
Tabla 22	Significancia y correlación entre <i>productividad y motivación de la empresa Satel. Magdalena, 2018.</i>	72
Tabla 23	<i>Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 1.</i>	73
Tabla 24	<i>Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 2.</i>	74
Tabla 25	<i>Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 3.</i>	75

## Lista de figuras

Figura 1	Triangulo de las necesidades de motivación	25
Figura 2	Cuadro comparativo de factores de motivación	27
Figura 3	Cuadro comparativo de equidad de motivación	28
Figura 4	Proceso de la motivación	35
Figura 5	Formula de productividad media	41
Figura 6	Formula de productividad	41
Figura 7	. Formula de eficacia	42
Figura 8	Esquema de correlación simple	52
Figura 9	Distribución porcentual de la variable motivación	62
Figura 10	Distribución porcentual de la motivación intrínseca	63
Figura 11	Distribución porcentual de la motivación extrínseca	64
Figura 12	Distribución porcentual de la motivación trascendental	65
Figura 13	Distribución porcentual de la variable productividad	66
Figura 14	Distribución porcentual de la productividad y motivación	67
Figura 15	Distribución porcentual de la productividad y motivación intrínseca	68
Figura 16	Distribución porcentual de la productividad y motivación extrínseca	69
Figura 17	Distribución porcentual de la productividad y motivación trascendental	70

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena en el año 2018, donde sus dimensiones de la variable motivación son motivación interna, externa y trascendente la cual fue medida según sus órdenes de trabajo brindadas por la empresa.

El trabajo de investigación realizado según el fin que se persigue tuvo como atributo la aplicación de conocimientos teóricos, con un diseño correlacional. La población estuvo conformada por 100 trabajadores y el muestreo fue censal. Se aplicó la técnica de la encuesta para la recopilación de datos y el instrumento aplicado se consideró un cuestionario. Cuya validación fue dada por juicio de expertos manifestando un resultado de opinión de aplicabilidad.

El resultado principal de la investigación se concluye que sí hay relación entre la motivación y la productividad comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0,291 y una significación de 0,003 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel bajo.

**Palabras clave:** La motivación, trabajadores y productividad.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the motivation and productivity of the company Satel Perú sac in the workers in the area of power cuts and reconnections in the Magdalena district in 2018, where its variable dimensions Motivation is internal, external and transcendent motivation which was measured according to their work orders provided by the company.

The research work carried out according to the purpose pursued had as an attribute the application of theoretical knowledge, with a correlational design. The population consisted of 100 workers and the sample was census. The survey technique was applied for the data collection and the applied instrument was considered a questionnaire. Whose validation was given by expert judgment stating an opinion result of applicability?

The main result of the investigation concludes that there is a relationship between motivation and productivity by checking the hypothesis formulated for the two variables with a coefficient of 0.291 and a significance of 0.003 that is less than 0.05 and according to Bisquerra has a degree of positive correlation of low level.

Keywords: Motivation, Workers and productivity.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Realidad problemática

Gallup (2016) En su artículo: *Las empresas sustentables trabajan sobre un modelo de combatir la tasa de mortalidad de productividad empresarial*. Manifestó que en Miami, más de la mitad de los estadounidenses están desmotivados en su trabajo y trabajan pensando en llegar al fin de semana, o sea que la falta de motivación en sus empleos es un mal generalizado. Menos de un tercio de los consultados (el 35.5%) demostró estar involucrados (o enganchado) con su trabajo (esto es sentirse parte, entusiasmado y comprometido), el 51% indico no estar enganchado y el 17.5% dijo estar totalmente desconectado con su empleo el año pasado.

A nivel nacional: La mano de obra ha transitado hacia sectores de mayor productividad, por ejemplo desde la agricultura tradicional hacia la industria manufacturera. Pero en los países en vías de desarrollo, como el Perú, no se ha seguido ese camino tradicional. ¿A qué se debió?

Nikita (2016) en su artículo manifestó: *“Los peruanos usualmente trabajamos muchos, pero la productividad es volátil y ha sido la variable de ajuste en 8 ciclos económicos entre 1950 y 2010”* La productividad tiene una relación directa con los salarios, si se reduce una, cae el otro. Pese a las recesiones, en el Perú el empleo no se ha contraído entre 1950 y 2010. En ese periodo, el crecimiento de la productividad en Perú fue alrededor de 0.5%, frente a un crecimiento del PBI de alrededor del 5 %. Para las economías desarrolladas, el rendimiento ha contribuido en un 20% y el 35% a su aumento, mientras en Perú ha cogido un descenso en su tributo de hasta 10%., la productividad de Perú es un quinto que la de Estados Unidos. En el país, la productividad de Apurímac es la tercera parte (1/3) de la de Lima, pero comparada con la región más productiva que es Moquegua su productividad cae a la octava parte.

Actualmente la empresa Satel Perú S.A.C; que se desempeña en el rubro de electricidad teniendo como lugar de ubicación en la calle Cossío 120 Magdalena. Esta Empresa compite en el mercado con la Empresa Bureau Veritas s.a.c., el cual desarrollan las mismas actividades en las zonas de Lima Metropolitana ambas empresas licitan en concurso para desarrollar las actividades de Enel anteriormente llamado Edelnor. En este último año la empresa Satel Perú S.A.C. ha tenido una caída en la productividad, debido a los bajos resultados obtenidos por parte de los trabajadores en la poca realización de sus trabajos asignados y los servicios no realizados dan como resultado su acumulan de la misma, y es

índice de recibir una penalidad correspondiente a 3 (UIT), estipulado en el contrato firmado por ambas partes.



## 1.2 Trabajos previos

### Trabajos Internacionales

La necesidad de alegar el presente trabajo de investigación requiere de acudir al origen que han estudiado variables parecidas, las cuales sirven de soporte o apoyo a la misma. En esta oportunidad se seleccionaron como antecedentes los siguientes trabajos a fines.

Se considera a: Sum (2015) El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre las variables la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo *de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala*; la investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica Escala de Motivación Psicosociales para medir el nivel de motivación con el personal administrativo, 34 trabajadores entre ellos 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años que pertenecen a la etnia en su mayoría ladina y minoría indígena. La mayoría de los colaboradores son originarios de la ciudad de Quetzaltenango, para la investigación de campo se utilizó una escala Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización. Los resultados obtenidos durante la investigación determinaron que la motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de los colaboradores, sin embargo, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades, y además proporcionen un alto rendimiento para la empresa. Por lo tanto, se debe tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal, y es necesario que las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para la realización de ésta.

Por otro lado: Sac (2013) El objetivo de la investigación fue conocer la relación que existe entre motivación y servicio al cliente. Esta investigación es de tipo descriptivo, se trabajó en cincuenta y seis empresas, en el cual consiste en evaluar el nivel de motivación del personal antes de aplicar la motivación, luego de la aplicación y capacitación de los mismos se procedió a evaluar nuevamente para verificar los cambios obtenidos. Para el trabajo de campo el instrumento de evaluación fue la encuesta y se utilizó el método de observación directa. La muestra está constituida por 56 gerentes generales, 373 clientes de diferentes empresas y 168 personas que laboran en empresas de electrodomésticos en la ciudad de Quetzaltenango Guatemala. Se concluyó que la motivación bien estructurada

contribuye a mejorar el rendimiento del recurso humano, es decir que la motivación es una herramienta útil para las empresas y evitar la rotación y ausentismo de su personal y brindar un servicio de calidad a los clientes.

Huamani y Acuña (2015) El objetivo de la investigación fue determinar cómo contribuye la motivación a la productividad de la Gerencia de Infraestructura de Telefónica del Perú, tipo explicativo se aplicaron la técnica de encuestas e instrumento el cuestionario la población está compuesta por 33 trabajadores la muestra tomada fue de tipo discrecional se consideró el 30% de la muestra. Se concluyó: tanto los colaboradores como los jefes indicaron que la motivación es importante para su buen desempeño, sin embargo, es menester continuar permanentemente buscando formas nuevas de motivar al personal para mantenerlo con buen ánimo en la lucha por alcanzar los objetivos.

### **Trabajos Nacionales**

Así también para Nazaret (2015) El estudio tuvo como objetivo general determinar en qué medida la gestión de motivación laboral influye en la productividad de las empresas industriales del distrito de Chimbote en el 2013, La investigación es de tipo cuantitativo y no experimental descriptivo La información se recabó de tres empresas industriales pesqueras y la muestra de selección no probabilística de una población de 52 empresas industriales; se aplicaron cuestionarios a sesenta trabajadores del área de producción y entrevistas a sus gerentes mediante una encuesta. Los principales resultados fueron que el 100 % de los trabajadores están satisfechos con su área y ambiente de trabajo, el 76,11 % están satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa y solo el 42,50 % de encuestados se encuentran satisfechos con los incentivos económicos. Las principales conclusiones fueron que la mayoría de los trabajadores de las empresas indicaron que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional,

Así mismo para Salazar (2014). En su investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el absentismo laboral con la productividad de los operarios de la empresa Ángeles Se utilizó un diseño correlacional – cuantitativo El tamaño de la población asciende a 85 operarios en planilla. En cuanto al muestreo, se usó el muestreo probabilístico - aleatorio simple. empleando la revisión documental en las áreas de Recursos Humanos y la Gerencia de Operaciones, así como un cuestionario estructurado, aplicado a los operarios de la empresa Ángeles se concluyó: Con relación a la

relación entre el absentismo laboral y la productividad, se comprobó que dicha relación sí es significativa.

Acosta (2013). tuvo como objetivo estudiar y analizar el factor de educación y motivación que tiene el trabajador, en torno a la productividad y calidad en el servicio, teniendo como caso de estudio, la oficina local de recaudación de renta de los mochis, en el municipio de Ahome- Sinaloa, México Para su análisis se llevó a cabo la revisión de información teórica e investigaciones empíricas, relacionadas con los temas de educación y motivación, con el propósito de partir de un marco referencial amplio, que diera sustento teórico al presente trabajo; además se aplicó cuestionario al universo de estudio el cual estuvo constituido por 61 empleados. En esta investigación se concluyó que la utilización tanto de factores de motivación extrínseca como intrínseca, ayuda a que los trabajadores realicen bien sus actividades.

### 1.3 Teorías relacionadas

#### **La motivación de las resoluciones judiciales**

##### **Carácter normativo de la motivación de las resoluciones.**

Desde el punto de vista deóntico, específicamente desde el punto de vista del deber-ser jurídico, la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber jurídico, instituido por la norma jurídica de máxima jerarquía en el ordenamiento jurídico nacional.

La demostración del aserto precedente está dada por la prescripción prevista en la parte pertinente de la Constitución Política del Perú. Su finalidad es servir como una de las garantías de la administración de justicia. De modo que, concretizada que fuere el supuesto de tener que expedir una resolución judicial, el Juez que la debe expedir asume, ipso jure, el deber de motivarla adecuadamente. (Ley

Son garantías de la administración de justicia, la motivación escrita de las Resoluciones, en todas las instancias, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos en que se sustenta

Lamentablemente, en la práctica, es un deber susceptible de ser infringido. Pero, a la vez, es Necesario tener presente que la infracción de un deber jurídico trae consigo la correspondiente Sanción también, jurídica. En este caso el concepto motivación adquiere la categoría de operador deóntico.

##### **a. La conducta objeto del deber jurídico de motivar.**

La conducta objeto del deber jurídico de motivar consiste en el acto de concretizar por el juez la Fundamentación racionalmente explicativa de la resolución a expedir.

desde el punto de vista del lenguaje enunciativo, viene al caso citar la acepción pertinente que el diccionario de la lengua española asigna a la palabra motivación. esa acepción que elegimos, entre otras, es la de: acción y efecto de motivar, a su vez, también según el citado diccionario, la palabra motivar tiene como una de sus significaciones la de: dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer una cosa.

La acepción enunciativa transcrita es la pertinente para referirse a la conducta debida que, como realidad óntica, debe concretarse como acto consciente, coherente, lúcido y con

claridad explicativa. De modo que, esa conducta debida debe manifestarse en una argumentación idónea de la resolución a expedir, a emitir.

Esa argumentación constitutiva de la motivación, -por prescripción imperativa de la Constitución debe constar siempre por escrito. Aún en el supuesto de la eventual emisión oral de alguna resolución interlocutoria o uno de mero trámite, por ejemplo, durante el juicio oral u otra diligencia, siempre será documentada por escrito, esa documentación comprenderá tanto los fundamentos como el sentido de la resolución expedida.

El sujeto obligado a motivar sus resoluciones debe internalizar la idea de que es indispensable el manejo concurrente y convergente de varios requisitos y condiciones ineludibles para la motivación consistente de las decisiones jurisdiccionales. Algunas de ellas puntualizamos a continuación:

La complejidad de la motivación se acrecienta en proporción directa a la complejidad del caso a resolver y también según el nivel jerárquico que debe expedirla.

El conocimiento jurídico especializado que se requiere debe ser permanentemente reforzado por los de nivel filosófico, lógico y los correspondientes a las áreas de las ciencias naturales y sociales que resulten pertinentes para una idónea fundamentación de la solución del caso sub-judice. No se trata de que el magistrado sea un omnisapiente, sino, adecuadamente especializado en el área jurídica que le toca desempeñarse y convenientemente informado en asuntos de cultura general como Complemento necesario para un desempeño idóneo. Las explicaciones especializadas desde el punto de vista científico, técnico, le serán proporcionados, en el modo y forma de ley, por los peritos; pero, para no ser manipulado debe tener su propia y conveniente información al respecto y así poder otorgarle veracidad o no a dichos dictámenes en función del contexto de lo actuado en el proceso. Además, jugarán papel importante las reglas de la experiencia individual y social pertinentes para el caso.

La prescripción constitucional citada tiene al acierto de exigir la concurrencia y convergencia de dos elementos en la motivación de las. Resoluciones jurisdiccionales. En efecto, preceptúa que la motivación escrita debe contener:

Los fundamentos en que se sustenta y la mención expresa de la ley aplicable.

La motivación de la resolución judicial entraña, en el fondo, una necesaria argumentación y ésta sólo es posible, en rigor, mediante las correspondientes y múltiples inferencias exigidas por el caso concreto. Esas inferencias podrán ser de tipo enunciativo sujetos a los cánones de la lógica común y de tipo jurídico sujetos a las reglas de la lógica jurídica, hasta concluir en la inferencia jurídica definitiva en el caso singular.

La motivación no es tal por la cantidad enorme y superabundante de conocimiento desparramado, sino, por la calidad, profundidad y pertinencia del conocimiento aplicado para solventar la argumentación.

Tanto desde el punto de vista objetivo-subjetivo óptico fáctico como jurídico, el enfoque cognoscitivo de aquello que es, materia de resolución se ha de efectuar basado en el conocimiento riguroso del contenido del proceso y en atención a la finalidad del procedimiento, etc. El sentido de la resolución constituye el contenido de la conclusión de la inferencia jurídica aplicada, en definitiva, para la decisión jurídica. Por lo tanto, aquel debe guardar estricta coherencia con los fundamentos glosados que, en el fondo, constituyen sus premisas.

En la práctica, la carga de la rigurosa motivación, basada en una estricta argumentación mediante correcta inferencia, es imputable de manera inexcusable a quienes con título de abogado han sido nombrados para ejercer la potestad jurisdiccional.

#### **b. Finalidad de la motivación de la resolución.**

La finalidad de la motivación de las resoluciones judiciales es contribuir a que, en todos los casos, se concrete la obligación de poner de manifiesto las razones que sustentan la resolución como uno de los medios destinados, a su vez, a garantizar la recta administración de justicia.

También responde a la necesidad de que las partes conozcan los fundamentos de la resolución Expedida para que adopten las determinaciones que le compete al respecto.

La motivación es consustancial a la necesidad de procurar siempre una consciente y eficiente realización jurisdiccional del Derecho en cada caso concreto.

Desde el punto de vista de la conciencia jurídica, consideramos que la exigencia de la motivación de las resoluciones judiciales trasciende el marco normativo de un determinado.

### **c. Tipos de infracción al deber de motivar resoluciones.**

La experiencia permite afirmar que, durante la administración de justicia, en especial de la justicia penal, la infracción al deber de motivar las resoluciones judiciales adopta dos modalidades tipos

#### **a. resoluciones con motivación deficiente.**

En la práctica la no-motivación de las resoluciones se ha de detectar e identificar con criterio cualitativo. Pues, quienes incurren en esa infracción recurren a ciertas frases de fachada que sustituyen a la verdadera fundamentación. Esas frases son, por ejemplo: por sus propios fundamentos de conformidad con lo opinado y cuyos fundamentos se reproducen

La motivación también resulta deficiente cuando, de acuerdo al caso concreto, resulta superficial y/o unilateral o cuando las formas del pensamiento esgrimidos resultan contradictorias antagónicamente o bien cuando está plagado de vicios de razonamiento o de demostración falacias o paralogismos que anulan su consistencia y conducen a conclusiones erróneas o cuando sólo contiene una caótica u ordenada pero simple enumeración de folios, etc.

### **d. Consecuencia jurídica de la infracción del deber de motivar.**

Cuando el órgano jurisdiccional incurre en la omisión de motivar su resolución incurre en una nulidad "insanable" por haber perpetrado una grave infracción a la "garantía de la administración de justicia" prevista en la Constitución Política del Estado. En cuanto a la motivación deficiente sostenemos que depende de la mayor o menor gravedad de la deficiencia; así, por ejemplo, si la deficiencia en la motivación incide en algún aspecto secundario del punto materia de la resolución y fuere posible que el superior jerárquico la subsane, ya sea adecuándola, profundizándola, integrándola, etc., no es conveniente declarar su nulidad; en cambio, si la deficiencia en la motivación condujere a resolver

incurriendo en una grave infracción de la ley o de la Constitución; entonces, sí, debe declararse su nulidad.

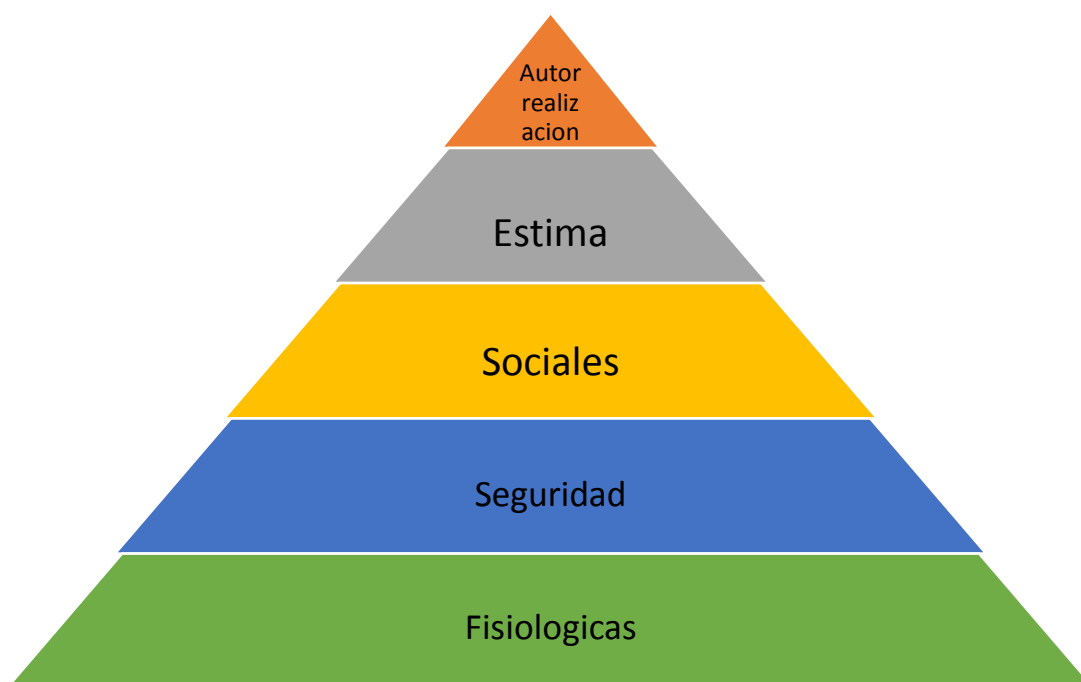
**e. Resoluciones motivables**

En el procedimiento penal peruano son de inexorable y rigurosa motivación las sentencias y los autos. También lo son los decretos; pero, éstos, dada la índole y finalidad con que son expedidos, requieren de una simple y lacónica fundamentación. Según la Constitución Política del Perú los órganos jurisdiccionales deben fundamentar sus resoluciones.



## Teoría de necesidad de Abraham Maslow

Chiavenato (2009) Manifiesto; Que las personas buscan satisfacer una jerarquía de necesidades el dinero es una de ellas, pero en realidad cuando uno va a trabajar busca satisfacer un conjunto de necesidades y se identifica a través de una pirámide, los seres humanos funcionamos buscamos satisfacer de abajo hacia arriba una serie de necesidades y en tanto y en cuanto no podemos satisfacer las inferiores no podemos estar pensando en



superiores, desarrollando a continuación.

*Figura 1:* Triangulo de las necesidades de motivacion

Fuente: El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

### **Necesidades fisiologicas;**

Chiavenato (2009) Tambien es conocido como las necesidades biologicas como pueden ser la satisfaccion primaria, ya que el individuo tiene que satisfacer la necesidad de alimentacion (hambre y sed)cansancio o reposo, el hogar para garantizar la supervivencia del ser humano, con la finalidad de encontrar alivio de la presion que esas necesidades producen sobre el organismo

### **Necesidades de seguridad;**

Chiavenato (2009) Se refiere cuando estan seguros de si mismo y con su entorno y no tener peligros (reales o imaginarios).la necesidad de seguridad tiene una gran importancia en la conducta del ser humano ya que dentro de una entidad no debe fomentarse el despido o rotacion de personal ya eso se evidencia como una inseguridad para el trabajador y repercute en su necesidad a cumplir.

### **Necesidades Sociales**

Chiavenato (2009) Se refieren al vinculo que realiza el individuo con la sociedad, pertenencia de grupo, amor, afecto con el deseo de darlo y recibirlo.cuando esta satisfecho la necesidad de seguridad que tiene relacion con su entorno su trabajo existen desde luego las del individuo hacia la sociedad de realizar bien las cosas con respeto con los demas compañeros o personas , familiares.

### **Necesidades de estima**

Chiavenato (2009) Cuando el individuo se valora de si misma y perciba y evalúe como la autoestima que esta relacionado con el animo como una persona se levanta día a día y se refleja la participacion de esta persona hacia los que le rodean, pero lo principal es tener en claro que si uno no reconoce su forma de vida no habra otra persona que lo realice hacia los demas.

### **Necesidad de Autorrealización**

Chiavenato (2009) Las personas autorrealizadas pueden vivir más experiencias cumbre durante el día, mientras otras personas tienen esa experiencia con menor frecuencia, son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desenvolvimiento de aptitudes y capacidades.

### **Teoría del factor dual de Herzberg**

Chiavenato (2009) Según el autor manifestó la diferencia entre factores higiénicos y los factores de motivacionales, los factores higiénicos son las cosas que dan la empresa los sueldos, las condiciones laborales, el clima, el reconocimiento. Y a la vez tienen que ser atendidas, sabiendo que atendidas no generan motivación, los factores que motivan son lo que la organización haga sentir importante el trabajo, y a la vez me guste, que tenga libertad de realizar su trabajo. Hay dos comparaciones que interviene que son las

motivaciones intrínsecas y también las motivaciones extrínsecas, no se puede motivar si los factores higiénicos no están cubiertos.

Eliminan la insatisfacción	Generan Motivación
<p><b>• FACTORES HIGIENICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldos Beneficios</li> <li>• Condiciones y el clima de trabajo</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Relación con el líder</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Status Laboral</li> </ul>	<p><b>• FACTORES MOTIVACIONALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo en si</li> <li>• Libertad de accion</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Progreso Profesional</li> <li>• Proposito</li> </ul>

*Figura 2:* Cuadro Comparativo de factores de motivación

Fuente: El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

### **Factores Higiénicos:**

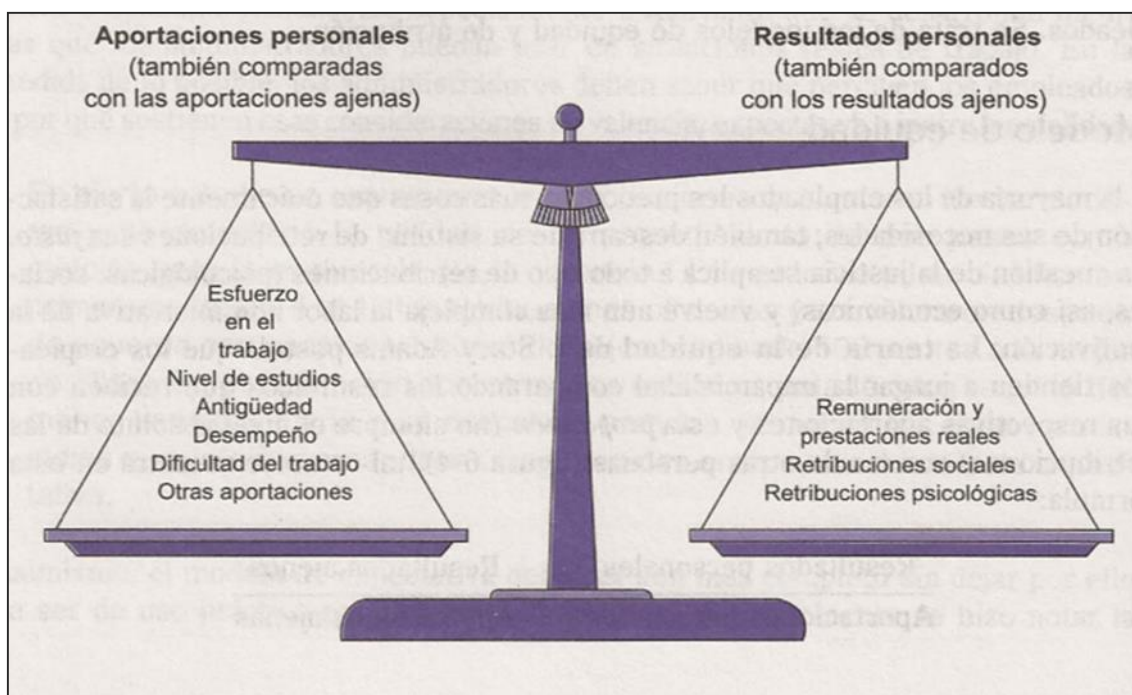
Chiavenato (2009) De lo manifestado por el autor nos da un panorama específico que se percibe desde la compañía o la entidad para sus colaboradores que viene a hacer los factores que en general nos dan las empresas que están relacionadas con la política y la administración, lo recibimos desde afuera y todo lo que tiene que ver con él y cuando son los adecuados para el puesto, aplacan a los trabajadores, los individuos no se sienten insatisfechos.

### **Factores de motivación**

Chiavenato (2009) De lo manifestado por el autor nos da un mensaje claro con el trabajo en sí. Un factor motivacional para el trabajador es que el trabajo que realiza le guste, darle libertad a la persona para que pueda brindar sus ideas con el objetivo de que sus actividades la realice sin obligación sino que le guste lo que realiza y sea parte de su rutina, el trabajador busca sentirse importante a través de su trabajo y que a la vez sirva para algo, que trascienda que tenga un propósito y que sea un aporte no un gasto para el empresario.

## Teoría de la equidad Laboral

Chiavenato(2009). Fue desarrollada por Adams y es la primera que se refirió al proceso de motivación se basa en la comparación entre las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros. Se hace con el fin de minimizar cualquier injusticia a la vez cuando se determina cualquier acto de inequidad se trata de responder con la equidad para que esta no se afecte y siga su fin que es para todos los individuos que desarrollan una actividad dentro de la empresa o entidad y los colaboradores son recompensados de igual forma para todos con el fin de que den su mayor esfuerzo para lograr objetivos.



**Figura 3** Cuadro Comparativo de Equidad de motivación

**Fuente:** El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

Del autor nos da un alcance para realizar las comparaciones, cada persona identifica algunos de los estados a mencionar en relación consigo misma o de terceros se describen a continuación cuatro referencias:

### Propia Interna:

Chiavenato(2009). el autor nos habla de la experiencia del trabajador en otro puesto de trabajo o también podemos mencionar en otra área laboral pero dentro de la organización o entidad donde se realiza las actividades.

### Propia Externa:

Chiavenato(2009). El autor nos habla de la experiencia del trabajador en el mismo lugar de trabajo, pero en otra organización o entidad.

**Otro Interna:**

Chiavenato(2009). El autor nos habla de realizar una comparación con un compañero de trabajo o otro individuo dentro de la misma empresa

**Otro Externo:**

Chiavenato (2009). El autor nos menciona que la comparación se realiza con otro individuo o trabajador de otra organización o empresa

De las teorías analizadas anteriormente se realiza una tabla de los tres teorías brindando sus aportes resaltantes para la investigación

Tabla 1.  
*Teorías de la motivación y principales aportes*

Teórico	Teoría	Principales Aportes
Abraham Maslow	Jerarquía de necesidades	Niveles de necesidades humanas, desde fisiológicas hasta auto realización.
Frederick Herzberg	Teoría de los dos factores	Factores Higiénicos (no motivan) Factores Motivadores(si motivan)
John Storey Adams	Teoría de la equidad	Los trabajadores se motivan si existe justicia en los paquetes de remuneración

*Nota:* El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

**Origen y evolución de la motivación**

Means, (2013) en su artículo manifestó: “*teorías acerca de los motivos que llevaban a una persona a comportarse en una situación determinada de una manera y no de otra*”. En los posteriores periodos fue una esencia de estudio que dio inicio a otras teorías, de las cuales las más significativas han dado parte a un sin número de investigaciones. La motivación se centra básicamente en descubrir las interrelaciones de los individuos; las conductas humanas, lo cual se describe a continuación;

De lo manifestado por el autor; nos informa que la motivación es una palabra que trasciende y se va investigando y actualizando día tras día y el estudio básico de toda

investigación es el ser humano con respecto a su conducta, relación con la sociedad y los seres vivos.

Se plantea un objetivo

Los objetivos deben ser preparados para encender el motor de la motivación. Hay objetivos que obtienen encender el motor, y algunos no. Universalmente entre más competitivos, fructuosos, beneficiosos y más competentes, generan la motivación. Bosquejarse desafíos es, un término de: “visión”. La estadística manifiesta que el 90% de los individuos no tienen visión en su existencia.

De lo manifestado nos menciona que la palabra motivación está basado en objetivos personales que uno se debe poner como un desafío en la vida cotidiana ya que trasciende a través de los años con una palabra llamada visión que no solo es personal sino también institucional.

Mantiene la conducta con el fin de conseguir dicha meta

El sufrir el síndrome de la postergación. Al pasar los días volvemos a decir una frase cotidiana para no realizar, lo que teníamos que realizar el día anterior, estamos utilizando términos para no afrontar el tema de la postergación, debemos decir el día, la fecha, y el año. Esto nos da un panorama más transparente de cuándo se va a llevar a cabo. Conservar la actitud con el propósito de lograr el objetivo, se describe en un término.

De lo anterior nos queda claro que en el transcurrir de nuestras vidas ponemos trabas para realizar los objetivos con palabras clásicas como lo de hoy lo hago mañana y eso nos condiciona y nos acostumbramos tanto que proviene de nuestros antepasados y sigue sin que nadie le pone freno, y suma para no proponernos objetivos simples.

## **Motivación**

Como lo reafirma Chiavenato (2009) donde explica que:

La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del Comportamiento Organizacional. A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el que realizar diario de las organizaciones. Por lo general, se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos. (p.236)

De lo antes manifestado por el autor nos manifiesta que las organizaciones son un ente que utilizan el termino motivación para el logro de sus objetivos la cual no lo toma directamente el termino sino a través de otros enunciados como son metas, objetivos para su fin propio de la organización.

Así mismo, Chiavenato (2009) “La motivación es un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” La motivación es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo. (p. 237)

De lo manifestado; La motivación está directamente relacionada con distintos elementos la cual se relacionan entre sí. El comportamiento humano trasciende y se genera nuevas teorías sobre la motivación y se aplica en la rama de la teoría psicológica básico.

(1). El curso; es la orientación con el fin de lograr la conducta. El esfuerzo se debe enfocar a conseguir el propósito que define la dirección.

(2). La intensidad; es la energía que el individuo orienta hacia un objetivo trazado, no siempre pertenece con su atributo, es decir no hay relación o coherencia en ambas con respecto a la voluntad y lo propuesto a lograr.

(3). La persistencia; es un conjunto que representa un periodo donde el individuo conserva su energía. Una persona acarreara suele perdurar en su conducta hasta que logra absolutamente su propósito.

Tabla 2.  
*Conceptos de motivacion nueva generacion*

---

Varios conceptos de motivación
Es un procedimiento la cual empieza con la carencia fisiológica o psicológica, o con la escasez que activa su conducta y va encaminado hacia un propósito o beneficio.
Se relaciona con tres encisos que se describe a continuación; 1) la trayectoria de la conducta, 2)la energía de la objección (refuerzo), 3)la constancia de la conducta
Es la exactitud aprisionada iniciada por una escasez, también interna, que excita (vía electroquímica) los impulsos alterados, da origen de un estado de energía que induce al cuerpo al trabajo y persevera con el propósito de obtener el resultado propuesto.
Es un procedimiento congruente de la fuerza, el curso y la persistencia de los esfuerzos del individuo la cual lograr el objetivo determinado es viable.

---

Nota; Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009) p. 237

Lo manifestado por el autor nos da como mensaje que el concepto de motivación es un término complejo que a través del tiempo se sigue teniendo nuevas teorías de la misma la cual cada publicista tiene nuevas investigaciones y lo desarrolla con el fin de brindar un aporte más exacto a lo requerido tanto para la sociedad como para las entidades y organizaciones.



Tabla 3.  
Conceptos de motivación autores contemporáneos

Autores contemporáneos	
Pinder (1998)	“Todo individuo estando dentro de una organización exhorta de aspectos internos y externos para tener un vínculo directo con los propósitos de la organización a través de su puesto de trabajo. (p. 331).
Gordon 1997)	Manifestó; que las investigaciones de la motivación brindan una guía sistemática de definir el grado de motivación. (p.114).
Ball (1996)	Manifiesto; “la sabiduría por parte del obrero tenga rigor de instruirse y que puedan manifestar a sus hechos que perturban su atención”. (p. 322).
Buron (1994)	“Blinda una investigación universal que los impulsos van constantemente con el propósito de lograr las metas definidas”. (p. 9)
García (1992)	“El auto es quien nos confirma que el trabajador motivado cambia su comportamiento y genera una actitud positiva que se transmite con su actitud hacia sus trabajos a realizar”. (p. 371).
Flores (1987)	Epicuro manifestó; una teoría en la que acoge a los dependientes que están acarreados para obtener el placer y obviar el dolor. Aristóteles basado en la teoría de las realidades concluyo que determinadas actuaciones estaban conexas con las emociones que direccionan el comportamiento. (283)
Clayton (1792)	Se vincula con exactitud con respecto a las teorías de Maslow la cual se divide en tres grandes motivaciones básicas; Motivación de existencia; Motivación de relación. (p.214)

Nota; Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009) p. 237

Según Arana (2015) explicó lo siguiente:

Sin embargo, saber de los conceptos de la motivación es tan confuso puesto que confuso es la naturaleza del individuo. Si investigamos los impulsos de porque un individuo brinda su energía a la entidad, hallaremos que concurren varios elementos. Como el satisfacer las necesidades básicas. (p.153)

De lo manifestado nos menciona que el termino motivación está relacionado con términos de necesidad e involucra las básicas la cual lo hace o realiza a través de su actividad dentro de una organización.

Buelvas (2014) indicó que “varios apoderados mencionan que la motivación hacia el trabajo es como si la actividad fuera el elemento de dirección a la conducta y por consecuencia el trabajo incite mantiene y guie a conducta” (p.77).

De lo mencionado por el autor involucra a los empresarios de las organizaciones a que la palabra motivación está relacionado con el trabajo y que esta condiciona la conducta.

López (2012) “Desde un contexto de las acciones humanas se da estas tres dimensiones que se describe a continuación como motivación intrínseca, extrínseca y trascendental” (p.73).

Lo mencionado por el autor, nos brinda una información clara y precisa y a la vez transparente que se ajusta al trabajo de investigación que se va a desarrollar con las dimensiones que se desea investigar a profundidad.

Ibáñez 2011) “El autor nos manifiesta que el obrero ejecuta su trabajo a través de su experiencia obtenida en el transcurrir del tiempo dejando de lado el conocimiento y que lo aplica de una manera subjetiva y no objetiva” (p.248).

De lo manifestado anteriormente nos da un mensaje claro con respecto a los trabajadores que su experiencia es lo que tienen como arma principal y no el conocimiento y acarrea una deficiencia en la mejora continua hacia el trabajador y sus funciones.

Maslow (2011) menciona; “que la teoría de la jerarquía de necesidades; es una conjetura más tradicional y popular, se inicia cuando el horizonte inferior se ha logrado” (p.249).

Nos menciona que la motivación depende de una jerarquía y que se activa sucesivamente una de otra cuando se satisface la anterior.

Moorhead (2010) Manifestó: “respecto al individuo que realiza su actividad dentro de una entidad con un desempeño diferente al anterior cada día la cual se refuerza por aspectos más internos y dentro de ella que la es externa” (p. 83).

### **Elementos de la motivación:**

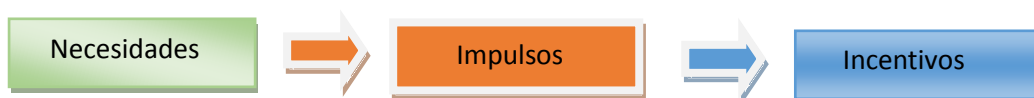
Chiavenato (2009) Definió los elementos de motivación, “Como las estimulaciones primarias que impulsan a los individuos son diversos, y la propia persona consigue obtener otros grados con respecto a la motivación que se modifican a través de un periodo; quiere mencionar que, la motivación varía de acuerdo al momento y la situación” (p.237).

Así mismo Chiavenato (2009), afirmó sobre las:

**Necesidades;** Surgen a través de un desequilibrio fisiológico o psicológico, la escasez nace de lo interno de cada y dependen de elementos culturales. En aumento, una necesidad significa que el individuo tiene una escasez interna, como hambre, inseguridad, soledad.

**Impulsos;** inicia una actitud de indagación e investigación, con el propósito de equiparar objetivos o acicates ya una vez logrado, satisfarán la escasez y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo

**Incentivos;** tiene como significado que puede minimizar una escasez o reducir un impulso. Lograr un beneficio empareja la medida fisiológica o psicológica y puede comprimir o desaparecer el impulso. (p.237)



**Figura 4:** Proceso de motivación

Fuente: El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

### Proceso de motivación

Una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante las necesidades humanas siempre están cambiando. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimularla mañana.

Las necesidades son carencias o deficiencias que la persona experimente en un periodo determinado. Las necesidades pueden ser fisiológicas (alimento), psicológicas (autoestima) o incluso sociológicas (interacción social), ellas son el motor de las respuestas conductuales o las desencadenan.

El proceso de la motivación se puede explicar de la siguiente manera:

La persona; escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).

Si la persona satisface la necesidad; el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia o de lo contrario surge la frustración, conflicto o el estrés.

Esa evaluación de desempeño; determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.

Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

Si bien la necesidad satisfecha genera un estado de gratificación y el consiguiente bienestar, una necesidad no satisfecha puede generar frustración:

Necesidades de la motivación laboral

### **Necesidades motivacionales:**

Para Maslow (2007) las necesidades motivacionales Significa:

La teoría de la motivación humana o jerarquía de las necesidades es donde internamente el individuo existe una jerarquía de cinco necesidades:

Fisiológicas: que incluye las necesidades de alimento, sexo y aire.

Seguridad: se refiere a las cosas que ofrecen seguridad como la casa, ropa. Sociales: afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad.

Estima: La necesidad de una imagen personal positiva y respeto personal y la de ser respetado por los demás. Autorrealización: Se refiere a que las personas se realicen a su potencial completo y se convierte en todo lo que pueda ser. (p. 183)

Para Moorhead, (2010) explica: “La escasez es un propósito que el ser humano requiere o desea, determina el objeto de inicio. La conducta acarreada inicia por lo universal cuando unos individuos tienen escaseces importantes” (p. 84).

### **Impulsos motivacionales:**

Judge (2009) manifestó: La teoría de las necesidades de McClellan fue desarrollada por David McClellan, en la que menciona tres necesidades:

#### **Necesidad de logro:**

Impulso de destacar y lograr un objetivo, con el fin de alcanzar por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de luchar por el triunfo.

**Necesidad de poder:**

Se refiere a anhelar controlar la parte exterior del individuo relacionados con son los recursos es el deseo de controlar el entorno personal, incluidos los recursos financieros, materiales, informativos y humanos. Las personas varían mucho.

**Necesidad de afiliación:**

A que las personas requieren de deseo de contar con relaciones interpersonales cercanas

**Incentivos Motivacionales:**

Utiliza teoría de la expectativa en relación a la satisfacción del empleado y el desempeño. Por tal motivo se llevará en campo los sueldos y gratificaciones “el operario requiere de estar contento con su trabajo, debe satisfacer sus necesidades humanas y emocionales “(Ibáñez, 2011, p. 63).

Variable 1: la motivación:

Para López (2012) significa “valorar los estímulos externos, en la actualidad se ejecuta una nueva gestión de talento humano, donde se plantea aspectos teóricos, dónde debe partir en saber que impulsa al trabajador demostrar lo mejor de sí” (p.73).

Dimensiones de motivación tenemos:

Dimensión 1

**Motivación intrínseca**

López (2012) considera: la motivación intrínseca se inicia cuando realizamos una labor que nos guste y disfrutemos de lo que estamos realizando, el cual nos hace sentir que representamos nuestra vocación personal. El trabajo que desempeñamos no estimula por sí mismo a la persona, y los premios, castigos pasan a un plano secundario “la motivación intrínseca sale de nosotros mismos y es la que nos empuja y Moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito” (p. 72).

**Dimensión 2****Motivación extrínseca**

López (2012)”la motivación extrínseca corresponde a una situación externa inducida por un factor o estímulos que necesita una persona para desarrollar una labor o como también se requiere de una recompensa para realizar una labor o función con mayor interés y empeño” (p. 73).

### **Dimensión 3**

#### **Motivación trascendental**

López (2012) la motivación trascendente es “aquella que nace en el interior de uno mismo y culmina en el servicio a otras personas. Es aquella en que la realización de una actividad produce beneficios en otra persona”, Consiste en el atrevimiento que se ejecuta no por beneficios atribuidos sino lo atrayente en la faena, sino por lo bueno que obtendrá los individuos o la humanidad. La motivación trascendente implica una renuncia y un sacrificio en conciencia a un bien maduro para comunidad. Para que la motivación trascendente se llegue a realizar, la entidad o los trabajadores a tenido que en su experiencia haya entendido la palabra de sostenimiento y tener el conocimiento capaz con el objetivo de trascender (p. 289).

#### **Tipos de motivación:**

Se ha tomado en cuenta al autor, Muchinsky (2002) la cual tiene relación con lo que se quiere conseguir en este presente estudio, a) la intensidad. b) la dirección y la c) la persistencia se describe a continuación:

La intensidad:

Para toda entidad al operario se le brinda ordenes de trabajos para que pueda desarrollarlo en su zona de trabajo de acuerdo al procedimiento que se va a ejecutar o desempeñar, por consiguiente, la cantidad de las labores ejecutadas a través de su energía entregada en cada actividad tiene como consecuencia realizar lo planificado por la entidad y a la vez lograr las metas de productividad.

La dirección:

Los orientadores de las áreas o los encargados de las gerencias son los guías de orientar el camino a seguir, los indicadores son los resultados programados con los requerimientos de trabajos y a la vez distribuirlos a los trabajadores para que estos puedan ejecutarlo en su zona de trabajo y que entreguen su mejor esfuerzo. A la vez es un proceso mediante el cual los administradores tratan de capacitar a sus subordinados para que lo conduzcan y en grupo puedan alcanzar los objetivos y a la vez brinden soporte a las otras áreas con el fin que a través de lo entregado se refleje con la productividad.

La persistencia:

Es la constancia a través de un largo periodo, el trabajador a través de sus actividades requiere de superar obstáculos que encuentre en su trayectoria con el fin de que la entidad u organización pueda lograr las metas programadas con el tiempo y a la vez con el esfuerzo que brinden y que consigan con sus trabajos realizados dando su entrega y con su conducta enfrenten una tarea difícil pero no imposible de realizar. (p. 330)

## **Productividad**

### **Definición**

La condición de permanencia de las empresas en los mercados es la competitividad y entre los factores más influyentes de la mejora de la competitividad es la productividad, que tiene mucho que ver con el manejo de recursos y el cumplimiento de metas, por lo que es una obligación de las empresas el de mantener y mejorar la productividad de las mismas.

Medianero (2016) Definió “Como la relación entre producto e insumo, haciendo de este indicador una medida de eficiencia con el cual la organización utiliza sus recursos para producir bienes finales”. (p. 34).

De lo manifestado por el autor nos habrá de lo producido por el trabajador que lo representa por los productos realizados en su actividad dentro de su centro de trabajo a la vez el indicador de eficiencia la cual la empresa emplea los recursos con el fin de realizar los productos finales.

Gutiérrez (2015) “La producción se observa a través de La productividad se refleja con las guías en un procedimiento, para que se mejore la producción es a través de obtener mejores resultados reflexionando con las materias primas a emplear con considerando los recursos aplicados para forjarlos, a través de la eficiencia y eficacia”. (p. 20)

De lo mencionado por el autor nos brinda las dos dimensiones para este trabajo de investigación y nos aclara que los recursos o materiales a emplear están relacionados como dos indicadores de las dimensiones de la misma. La cual se dividen entre sí.

Para Gonzales (2012) define la productividad “la productividad es la división entre lo producido derivado en cantidades y lo empleado en cantidad en la producción representara unidades monetarias”. (p.49).

De lo manifestado por el autor nos da un claro mensaje que a pesar de realizar operaciones básicas nos aclara que es necesario representar lo producido en valor monetario para llegar al objetivo y preservando los recursos utilizados.

Cruelles (2012) “La productividad se representa por la cantidad de existencia y recursos a utilizar con el trabajador en conseguirla”. (p. 11).

Finalmente se evidencia las teorías de la producción se tomó en cuenta la definición clásica de la productividad que es la relación entre la producción obtenida entre los recursos utilizados para la misma. Esta viene dada por la siguiente formula:

Tipos de productividad:

Productividad parcial

La producción parcial l se denota a la utilidad de uno de los factores de la productividad, el más popular de ellos es la denominada productividad del trabajo, es simple de calcular por lo que su aplicación es constante.

Productividad total

Su utilidad de los factores ejecutados al procedimiento productivo. Los índices aplicados al proceso productivo. Los resultados prorrogan y el análisis de factores difieren y también el análisis de los factores interpretativos de los resultados.

### **Productividad media**

Se denomina al resultado de realizar una división de producción final con las materias primas empleadas en un determinado tiempo.

$$Pm = \frac{Q}{I}$$

#### ***Figura 5: Productividad media***

Fuente: El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

Pm= Productividad.

Q= Producción total.

I= Recursos totales.



## Productividad marginal

Se detalla el producto marginal al resultado de la división productividad marginal del acrecentamiento de la producción sobre el aumento de las materias o elementos de la producción.

$$P = \frac{\Delta Q}{\Delta I}$$

### **Figura 6.** Formula de productividad

Fuente: El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

Donde:

P= Productividad.

$\Delta Q$ = Incremento de la Producción.

$\Delta I$ = Incremento de los insumos.

De la información realizada nos habla de dos tipos, factores, elementos de la productividad que se relacionan con la productividad media que se diferencia de la productividad marginal en estos dos factores el primero es la productividad, y el segundo factor se relaciona directamente como el incremento de la productividad.

## Dimensiones de la variable: productividad

### Dimensión 1: Eficiencia.

Pérez (2015). La productividad se relaciona directamente con la eficiencia el resultado de la ecuación nos indica con la eficiencia dividiendo la cantidad producida y la materia prima utilizada.

Gutiérrez (2014). Quien menciona sobre la eficiencia es el resultado alcanzado y los recursos empleados. Mejorar la eficiencia es buscar perfeccionar los recursos y procurar que no haya restos de recursos.

La fórmula de la eficiencia, a través de indicador que mide la relación entre la producción real sobre la producción programada del producto final. Se detalla a continuación:

Dimensión: 2 Eficacia.

Pérez (2015). Nos da una definición que se relaciona con contribución al cumplimiento de los objetivos QSP (calidad del producto o servicio) de la Organización o del propósito. Podemos decir que una ejecución eficaz con los resultados alcanzados.

Gutiérrez (2014). Quien denomina como la relación directa las labores programadas y los resultados planeados. La eficacia involucra aplicar la materia para el logro de los objetivos trazados.

Cuando hablamos de la eficacia nos referimos a al cumplimiento que se denomina a los objetivos logrados en las actividades en un periodo programados. La fórmula se describe a continuación:

$$Eficacia = \frac{Actividades\ planeadas}{Resultados\ planeados} \times 100$$

**Figura7.** *Formula de eficacia*

Fuente: El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

## **Factores de la productividad**

### **Factores internos**

#### **Factores duros:**

**Producto:** es la esencia para llegar a lograr la productividad la cual se relaciona con un nivel en que satisface las expectativas de la producción. En el factor económico se relaciona con el cliente ya que está dispuesto a abonar por el producto de calidad determinada.

#### **Planta y equipo:**

Es la infraestructura con la cual brinda un apoyo directo con la productividad ya que bien distribuido y planificado y bien ubicado en una zona estratégica genera un ahorro de costo en traslado del producto, mejoramiento de la productividad mediante a un planificado mantenimiento a los equipos, el funcionamiento de la planta y el equipo en las condiciones óptimas; -el aumento de la productividad es directamente eficaz cuando las máquinas y capacidades de la planta están disponibles y en óptimas condiciones..

**Tecnología:**

La aplicación de nuevas gestiones de actualización de sistemas o de pasar de máquinas traicionales a máquinas automatizadas con la última tecnología de último tecnología la cual se ha comprobado que es un ahorro total en materia prima, tiempos de realización de producto. La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad. Lo cual alcanza un incremento de volumen de bienes y servicios. Y en conclusión los productos son de calidad para la comercialización y distribución de ellos a su geografía.

**Materiales:**

Es la unidad principal e importante para la realización de la producción con aspectos importantes con la productividad, entre los aspectos importantes nos fijamos en el rendimiento de material, calidad de material, con la finalidad que la producción tenga objetivos claros con productos útiles minimizando la unidad de material utilizado

**Factores Blandos:****Personas:**

Es la esencia en una organización o empresa la cual tiene relación directa con la productividad ya que es un factor central con el objetivo de mejorar la producción brindando su experiencia y aporte dentro de su área o zona de trabajo

**Organización y sistemas:**

Las bases fundamentales de una entidad, como unidad de mando, tienen como objetivo fundamental prever la especialización y la división del trabajo y la coordinación dentro de una empresa.

**Métodos de trabajo:**

Se relaciona desde la creación de las áreas que están ligas a la empresa en la cual los trabajos o las actividades a desarrollar las técnicas relacionadas con el método de trabajo la cual los procedimientos deben ser actualizados y por ende con una buena descripción con el objetivo fundamental de mejorar la productividad. Los movimientos de los individuos que realizan sus actividades utilizan instrumentos y la disposición de ellos debe estar en un lugar estratégico dentro de la zona de trabajo, los materiales manipulados y las

máquinas empleadas. Con un mantenimiento programado y mediante el análisis sistemático de los métodos actuales, y la realización del trabajo necesario con más eficacia y menos esfuerzo, tiempo y costo.

### **Estilos de dirección:**

Desde la época contemporánea con respecto a un comparativo con otros países tienen un marco establecido con resultados e indicadores que comprueban que la dirección genera el 80% de los aumentos de la productividad, puesto que es responsable del uso eficaz de todos los recursos sometido al seguimiento de la organización.

### **Factores externos.**

#### **Ajustes estructurales**

Económicos: Se relacionan directamente con los puestos de trabajo y las modalidades de empleo la cual se busca al personal idóneo aplicando nuevas tecnologías en recursos humanos con el objetivo de lograr la competitividad.

#### **Demográficos y sociales:**

La mejora de la continuidad de mecanismo en referencia la estructura brinda energía para la realización de trabajo en zonas estratégicas demográfico y social.

#### **Recursos naturales:**

Se relaciona con el aporte del ser humano o trabajador brindando su aporte a través de la mano de obra aplicando su energía y el uso de materias primas.

#### **Mano de obra:**

Se refiere a la esencia que aporta el individuo con relación a su trabajo y se considera lo más valioso.

#### **Tierra:**

Se requiere una exigencia al área administrativa reforzar la explotación y sobre todo aplicar políticas nacionales adecuadas.

#### **Energía:**

Viene a hacer parte de un procedimiento de aporte para la realización del producto terminado.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018?

### **Problemas Específicos**

#### **Problema Especifico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018?

#### **Problema Especifico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018?

#### **Problema Especifico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación trascendental y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018?

## **1.5 Justificación**

Según Bernal (2010) en una investigación, la justificación se refiere a las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio. Al respecto, suele haber tres dimensiones o tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica. Algunas investigaciones pueden requerir los tres tipos de justificación, otras dos tipos y otras solo uno. Ello depende de las particularidades de cada investigación.

Para la presente investigación contemporánea se tiene como particularidad requerir de las tres justificaciones;

### **Justificación teórica**

La presente investigación permitirá a los coordinadores tengan información y conocimiento de las dos variables y a la vez tendrán la opción de aplicarlo en la realidad del día a día, basándose en las teorías de Maslow (jerarquía de necesidades), Herzberg (Comparativode factores de motivacion) yAdams (Comparativode Equidad de motivacion). Las cuales tomaran decisiones adecuadas para con los trabajadores de la empresa Satel Perú s.a.c.

### **Justificación Metodológica;**

El actual estudio científico tiene como enfoque cuantitativo, de tipo correlacional que nos permitida analizar las variables de estudio y a la vez argumentar cada una de ellas. De esta manera la investigación servida como evidencia científica para que sea soporte a nuevas investigaciones., la prueba paramétrica de personal respecto nos ha demostrado la fuerza de relación entre estas dos variables las técnicas los métodos, los instrumentos y procedimientos una vez probada su validez hará posible una correcta gestión.

### **Justificación Práctica;**

El presente estudio científico contemporáneo determino la relación entre las variables la motivación, la productividad cuyos resultados serán tomados en cuenta por los coordinadores encargados la cual gozada de una adecuada información acerca de las variables tratadas la cual servirá para tratar de solucionar problemas de eficacia y eficiencia causado por la no motivación a fin de asumir control sobre ellas y mejorar la productividad para el área.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La motivación tiene una relación significativa con la productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

La motivación intrínseca tiene una relación significativa con la productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018

#### **Hipótesis específica 2**

La motivación extrínseca tiene una relación significativa la productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018

#### **Hipótesis específica 3**

La motivación trascendental tiene una relación significativa con la productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

## **1.7 Objetivos.**

### **Objetivos General**

Determinar la relación entre la motivación y productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la motivación trascendental y la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.



## **II. MÉTODO**

## 2.1 Diseño de la investigación

El diseño seleccionado en el presente estudio es no experimental. Porque no manipuló las variables, sino que fueron objeto de estudio en su estado normal sin la intervención del investigador. Así mismo es correlacional transversal porque su intención es describir las variables en un momento proporcionado. Método hipotético – deductivo

Porque está basado según Echegoyen (2007); “la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proporciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia” (p.89)

Nivel descriptivo Los estudios descriptivos según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80). Asimismo, los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81).

Valderrama (2010) (citado por Hernández, 2013, p.184) indica sobre la investigación no experimental lo siguiente:

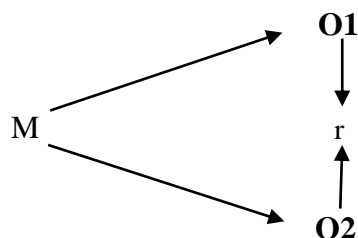
Es la que se realiza sin manipular sin manipular deliberadamente las variables, es decir se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos. (p.67)

Asimismo, Dei (2006), indicó; que “La investigación es no experimental, los procedimientos más frecuentemente empleados son la observación y las diversas técnicas de análisis” (p. 66)

También será de enfoque cuantitativo, en base a la recolección, procesamiento e interpretación de la información recabada, a fin de determinar el grado de relación directa y significativa entre la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú SAC en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica- Magdalena-2018.

Tal como lo definió Salkind (1998), (citado por Bernal 2010), quien sostuvo que “las

investigaciones correlacionales tienen como finalidad mostrar la correlación entre variables” (p114).



**Figura 8.** Esquema de tipo de diseño correlacional

Fuente:

Donde;

M es la muestra en la que se efectúa la investigación,

O1 Representa a la Motivación que representa de la variable 1,

O2 Representa a la productividad que representa a la variable 2

Representa la correlación de “La motivación y productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena.2018”

## 2.2 Variables, Operacionalización

En el presente estudio científico contemporáneo se ha considerado las siguientes variables:

### **Variable 1: la motivación**

Pérez (2001) (citado por Rodríguez, 2005, p. 21), distingue tres clases de motivaciones, las cuales denomina motivación intrínseca, extrínseca y trascendente. El autor sustenta estas

Dimensiones de la motivación en la premisa de que toda acción humana se realiza en el marco de un contexto.

### **Variable 2: Productividad**

Para Carro y Gonzales, (2012) Afirmando lo siguiente:

La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la Cantidad de bienes y servicio producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salida o productos) y los recursos utilizados para generarlo (entrada o insumos). (p.1)

Tabla 4.

*Matriz de operacionalidad de motivacion*

Nota: Hayes, B. Como medir la productividad 199, p.67

Dimensión	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos
Motivación intrínseca	La motivación laboral	1,2,3	Escala de medición ordinal Tipo Likert (4) Siempre (3) Bastantes Veces (2) Algunas Veces (1) Nunca	Baja [32-63] Regular [64-95] Alta [96-128]
	El trabajo colaborativo	4,5		
	Sueldos	6,7		
	Condiciones de trabajo	8,9,10		
	Herramientas de trabajo	11,12,13		
	Capacitación	14,15		
Motivación extrínseca	Apoyo iniciativo	16,17,18		
	Expresión de las ideas libremente	19,20,21		
	Reconozco la calidad de mi trabajo	22,23		
	Seguridad laboral	24,25		
	Importancia de la labor realizada	26,27		
Motivación trascendental	Reconocimiento institucional	28,29,30		
	Objetivo personal alineados a las instituciones	31,32		

Tabla 5.  
*Matriz de operacionalidad de productividad*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Eficiencia	Recursos utilizados para la realización de trabajo	1,2,3,4, 5,6,7	Escala de medición ordinal Tipo Likert	Deficiente
			(4) Siempre	[17-63]
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	8,9,10,11 12,13,14, 15,16,17	(3) Bastantes Veces	Regular
			(2) Algunas Veces	[64-95]
			(1) Nunca	Eficiente
				[96-128]

Nota: Hayes, B. Como medir la productividad 199, p.67

### 2.3 Población muestra y muestra

#### **Población:**

Barrera (2008), indicó; que la población es un “conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión” (p.141)

La misma está integrada por 100 técnicos electricistas del área de cortes y reconexiones de la empresa Satel.

#### **Muestra:**

Hernández (2010) señalan que es un porcentaje del total de participantes estudiados, en el que recabara la información.

Para la presente investigación se realizó una muestra a conveniencia de corte transversal

La **muestra** se considera **censal** pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece la **muestra censal** es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como **muestra**.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad**

### **Técnica**

En el presente trabajo se utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta estructurada de preguntas cerradas la cual se encuentra dirigida a los trabajadores del área de cortes y reconexiones.

Según Sánchez y Reyes (2015) sostuvieron que “la técnica de recolección de datos son métodos por el cual se obtiene la información necesaria de un hecho determinado en relación a los objetivos que plantea una determinada investigación” (p. 163).

### **Instrumento**

El instrumento aplicado al presente trabajo de tesis es el cuestionario, tipo Likert que está dirigido a todos los trabajadores del área de cortes y reconexiones a fin de recabar los datos necesarios para el presente estudio.

Sánchez y Reyes (2015) sostuvieron que los instrumentos “son aquellas herramientas que se usan para la obtención de la información necesaria para la investigación; acerca del cuestionario, sostuvieron que son instrumentos de formato escrito con interrogantes ligadas al objetivo de la investigación” (p.164).

La escala de mediación es de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validados por expertos dando su validez de los mismos.

### **Instrumento Variable1: La motivación**

#### **Ficha técnica: la motivación**

Autor: Consuelo mercedes Marcos Ruiz

Adaptado: José Emilio Crisóstomo cavello

Año: 2018

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Nivel de medición: Escala politómicas

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Población: 100

Lugar: Empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Número de Ítem: 33

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 5 minutos

Escala de Medición: Nunca (1), Algunas veces (2), Bastantes veces (3), Siempre (4),

Escala: Likert

Tabla 6.

*Dimension de la variable motivacion según Lopez (2012)*

Dimensiones	Ítems
1.- motivación intrínseca	(19)
2.- motivación extrínseca	(7)
3.- motivación trascendental	( 6)

Niveles	Rango
Bajo	[32– 63]
Regular	[64 – 95]
Alto	[96 – 128]

## **Instrumento Variable2: La productividad**

### **Ficha técnica: la productividad**

**Autor:** Ángel Vicente Velasco

**Adaptado:** José Crisóstomo Cavero

**Año:** 2018

Descripción:

**Tipo de Instrumento:** Cuestionario

**Nivel de medición:** Escala politómicas

**Objetivo:** Determinar la relación entre la motivación y productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

**Población:** 100



**Lugar:** Empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Número de Ítem: 17

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 5 minutos

Escala de Medición: Nunca (1), Algunas Veces (2), Bastantes Veces (3), Siempre (4).

Escala: Likert

Tabla 7.

*Dimension de la variable productividad según Lopez (2012)*

Dimensiones	Ítems
1.- Eficiencia	(7)
2.- Eficacia	(10)

Niveles	Rango
Deficiente	[17 – 33]
Regular	[34 – 50]
Eficiente	[51 – 68]

Validez y confiabilidad;

Validez

La validez del instrumento de evaluación es aplicable, de acuerdo al juicio de experto al que fue sometido, a fin de dar valor al contenido de los instrumentos de las variables: la motivación y la productividad.

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos. Fox (1981) indica que la validez de contenido es la técnica más adecuada para validar un cuestionario, ya que nos señala la representatividad del contenido del cuestionario y a la vez si mide lo que tiene que medir.

Como resultado lo siguiente:

Tabla 8.

*Juicio de expertos*

Experto:	Opinión
Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni	Aplicable

Nota: la fuente se obtuvo de los certificados de validez instrumento

## Confiabilidad

Para hallar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con una muestra de 25 técnicos electricistas de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena. Con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos.

Según Soto (2015) estableció que, “la confiabilidad es un instrumento de medición que establece la credibilidad al instrumento de evaluación y se verifica si al aplicarlo varias veces da como resultado el mismo” (p.72).

Con respecto a la precisión de los instrumentos, un test o cuestionario es confiable cuando su aplicación reiterada en un mismo sujeto brinda resultados iguales o muy semejantes, siendo los cuestionarios politómicos se aplicó Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 9.

*Confiabilidad de instrumento variable  
motivacion*

Alfa de Cronbach	Números de elementos
,952	32

*Nota: Datos de prueba piloto SSPS*

## Interpretación

De la tabla 7: siendo los resultados de Alfa de Cronbach superiores a 0,9 obteniéndose un valor de 0,952 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel Excelente.

Tabla: 10

*Confiabilidad de Instrumento de Variable: Productividad*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	17

*Nota: Datos de prueba piloto SSPS*

## Interpretación:

De la tabla 7: siendo los resultados de Alfa de Cronbach superiores a 0,9 obteniéndose un valor de 0,859 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel Bueno.

## 2.5 Métodos y análisis de datos

Para la aplicación de los instrumentos se procedió a solicitar permiso pertinente a la Empresa Satel, a fin que la oficina de Recursos Humanos autorizara la aplicación del cuestionario y la Gerencia de Operaciones permitiera la revisión documental. Los cuestionarios –aplicados a los operarios– tuvieron una duración promedio de cinco minutos. Luego se envió por email el protocolo de evaluación a los técnicos, utilizando la tecnología, a ellos se les brinda un Celular Smartphone para que realicen su actividad en los diferentes distritos de lima metropolitana se les aplicara las encuestas personalmente en una reunión a un curso de capacitación a fin de lograr su convocatoria.

Para el análisis se procedió a caracterizar la muestra y a obtener los estadísticos descriptivos, posteriormente se realizó el análisis correlacional estableciendo las relaciones entre las variables, para el tratamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS (Statistical Packeje of Social Sciences) versión 23.0 para Windows, importándose los datos , realizando el análisis descriptivo e inferencial, con el propósito de hallar la correlación entre las variables, para ello se presentarán tablas descriptivas de frecuencias, hallándose las medianas y porcentajes para el análisis inferencial se utilizarán el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$

## 2.6 Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente de trabajo investigación, se contó con la autorización de la entidad, materia del presente estudio que se desarrolló en el área de cortes y reconexiones, dirigido a los trabajadores, que nos brindaran la información. En todo trabajo de investigación se debe respetar los principios éticos, el investigador ha creído conveniente utilizar los principios de libertad y responsabilidad, reconociendo que todos los trabajadores que han participado en el estudio de investigación, asumirán con libertad y responsabilidad, su libre consentimiento a participar del estudio.

Asimismo, el investigador asume con responsabilidad cuidar de la información detallada a obtener de los informantes, en el cual se tendrá en cuenta que dicha información utilizada únicamente con fines de investigación.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Resultados Descriptivos

Descripción de resultados de la variable motivación de la empresa Satel Perú S.A.C.  
Magdalena del mar, 2018

Tabla 11

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de motivación de los trabajadores de la empresa Satel. S.A.C.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Baja	2	2,0	2,0	2,0
Regular	93	93,0	93,0	95,0
Alto	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

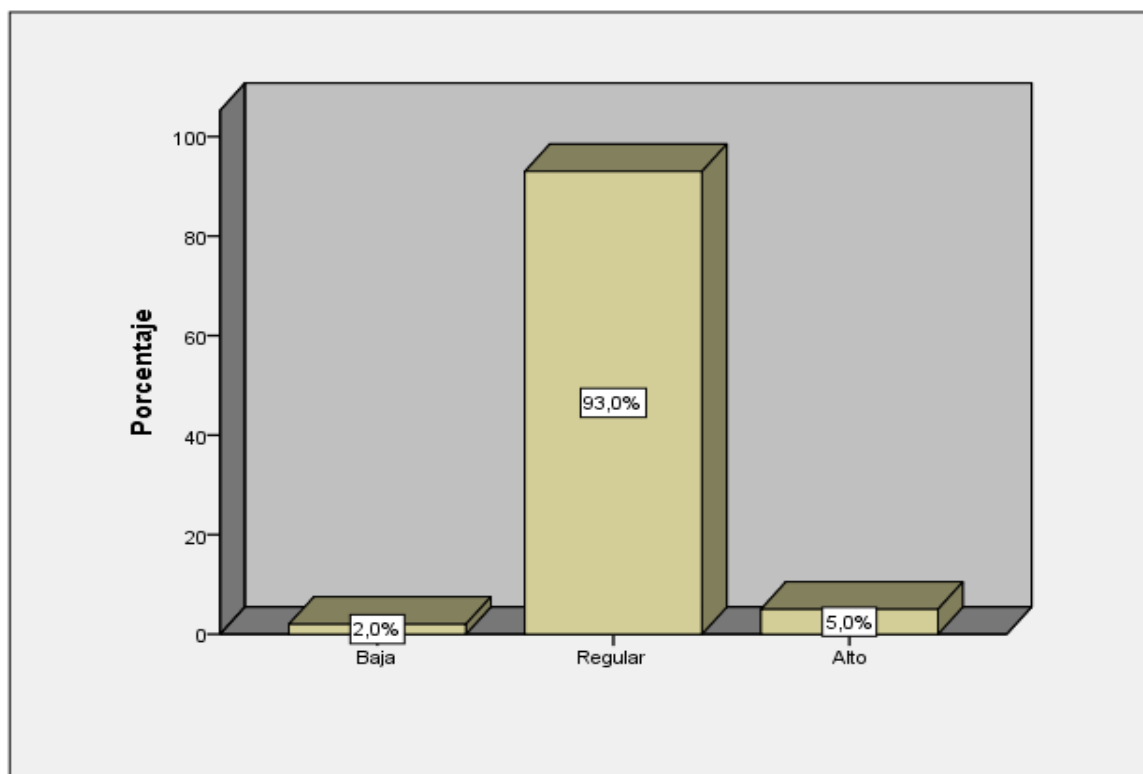


Figura: 9 Distribución porcentual de la variable motivación

Interpretación:

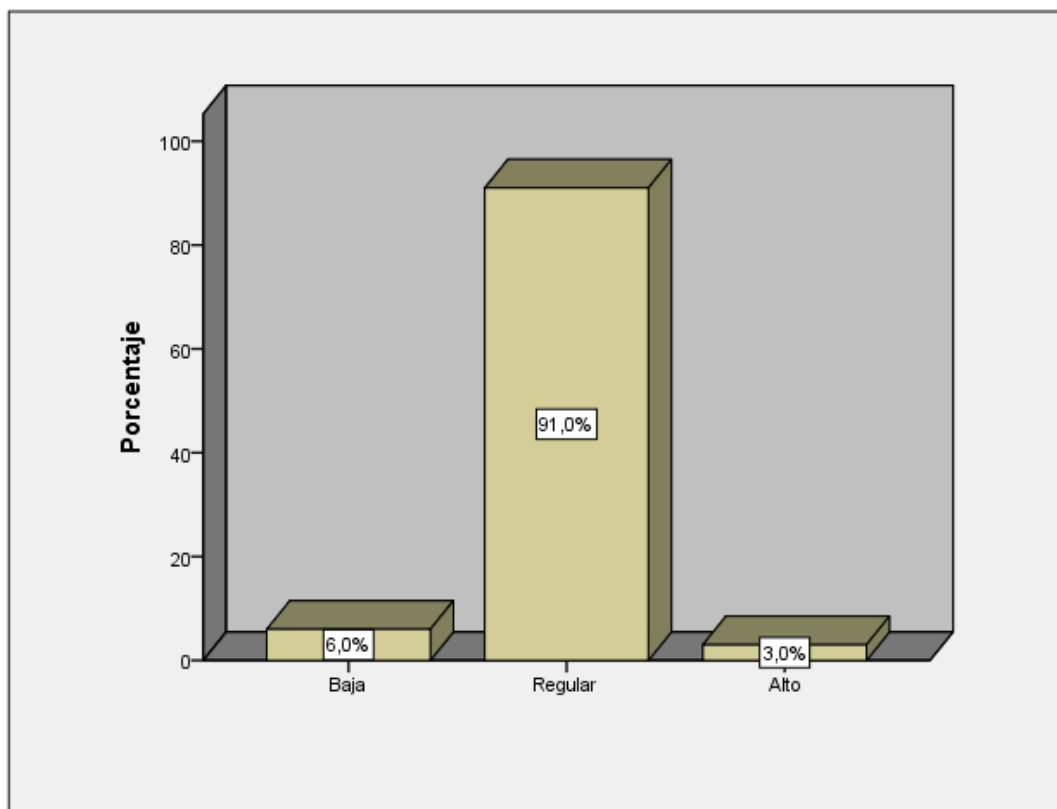
Del 100% de los trabajadores, el 93% indica que la motivación se viene dando en un nivel regular, mientras que para el 5% está en un nivel alto, mientras que para el 2% está en un nivel bajo.

Descripción de resultados de la dimensión motivación intrínseca de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018

Tabla12

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Satel. S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	6,0	6,0	6,0
	Regular	91	91,0	91,0	97,0
	Alto	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



*Figura: 10*  
Distri

bución porcentual de la motivación intrínseca

**Interpretación:**

Del 100% de los trabajadores, el 91% indica que la motivación intrínseca está en un nivel regular, mientras que para el 6% está en un nivel baja, así mismo para el 3% la motivación intrínseca es de nivel alto.

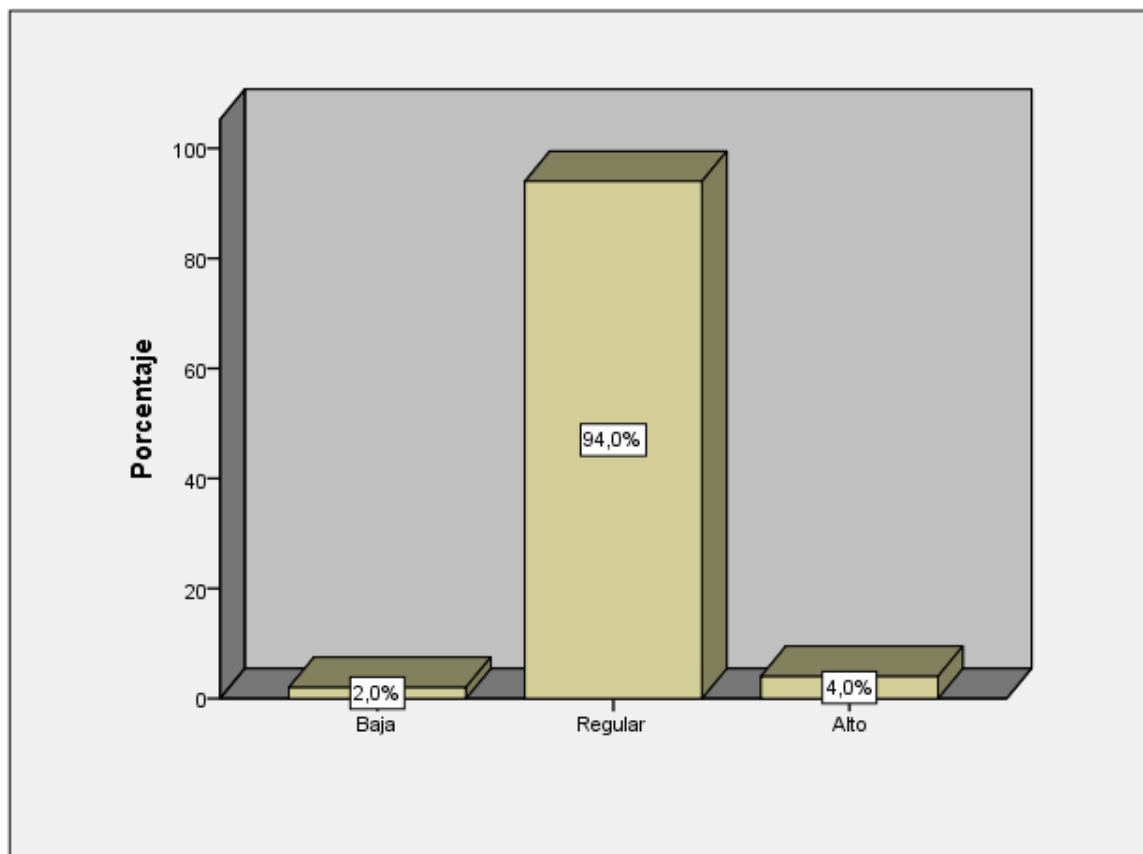
Descripción de resultados de la dimensión motivación extrínseca de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018

Tabla13

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Satel. S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	2,0	2,0	2,0
	Regular	94	94,0	94,0	96,0
	Alto	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Figura: 11* Distribución porcentual de la motivación extrínseca



**Interpretación:**

Del 100% de los trabajadores, el 94% indica que la motivación extrínseca está en un nivel regular, mientras que para el 4% está en un nivel alto, así mismo para el 2% la motivación extrínseca es baja.

Descripción de resultados de la dimensión motivación trascendental de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018

Tabla14

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de motivación trascendental de los trabajadores de la empresa Satel. S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	3,0	3,0	3,0
	Regular	95	95,0	95,0	98,0
	Alto	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

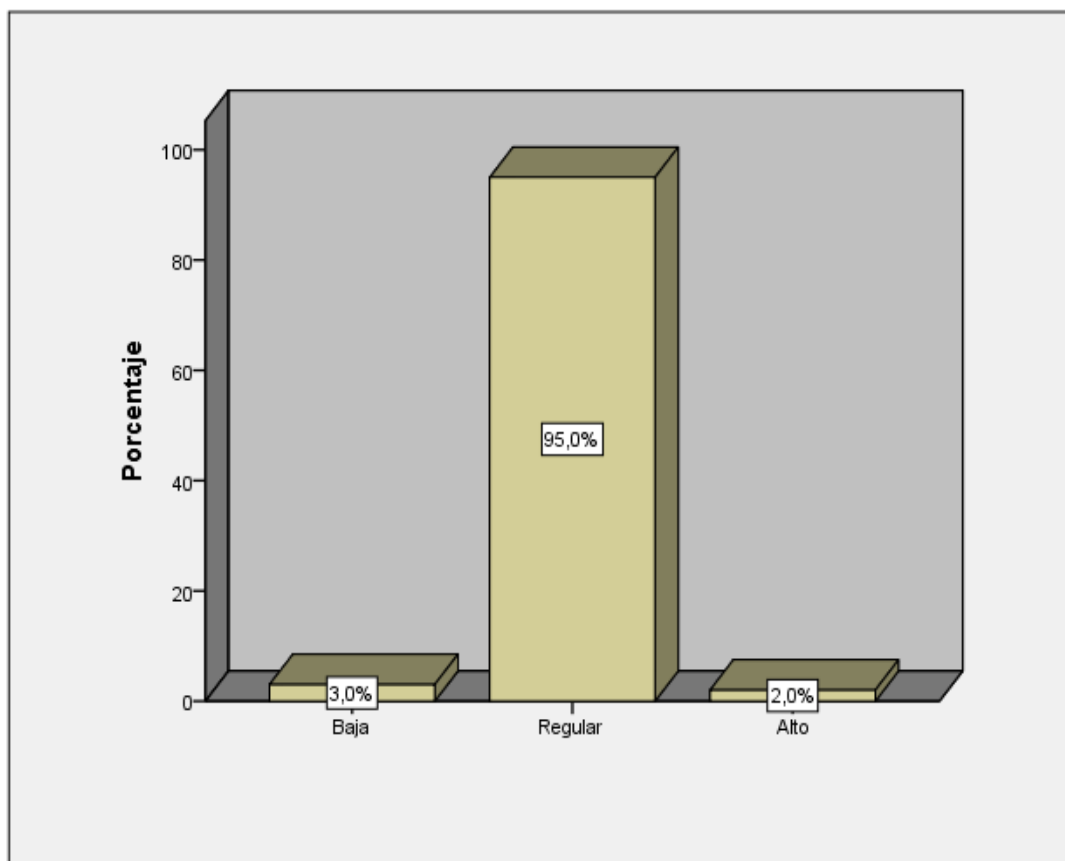


Figura: 12 Distribución porcentual de la motivación trascendental

Interpretación:

Del 100% de los trabajadores, el 95% indica que la motivación trascendental está en un nivel regular, mientras que para el 3% está en un nivel bajo y para el 2% está en un nivel alto.

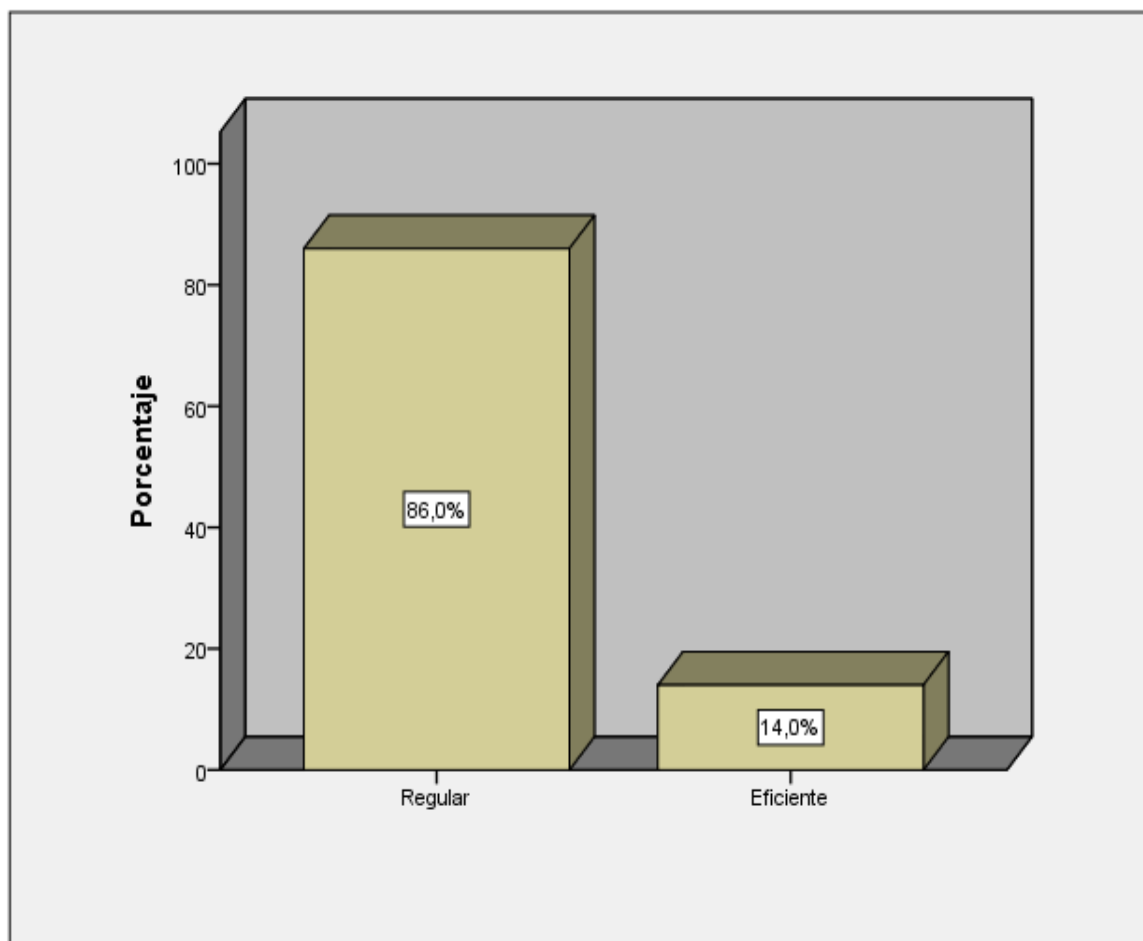


Descripción de resultados de la variable productividad de la empresa Satel Perú S.A.C.  
Magdalena del mar, 2018

Tabla15

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de motivación de los trabajadores de la empresa Satel. S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	86	86,0	86,0	86,0
	Eficiente	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



**Figura: 13** Distribución porcentual de la productividad

**Interpretación:**

Del 100% de los trabajadores, el 86% indica que la productividad se viene dando en un nivel regular, mientras que para el 14% está en un nivel eficiente.

Descripción de resultados de la variable productividad y motivación de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.

Tabla16

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de productividad y motivación.*

		MOTIVACION (agrupado)				
		Baja	Regular	Alto	Total	
PRODUCTIVIDA (agrupado)	Regular	Recuento	0	86	0	86
		% del total	0,0%	86,0%	0,0%	86,0%
	Eficiente	Recuento	2	7	5	14
		% del total	2,0%	7,0%	5,0%	14,0%
Total		Recuento	2	93	5	100
		% del total	2,0%	93,0%	5,0%	100,0%

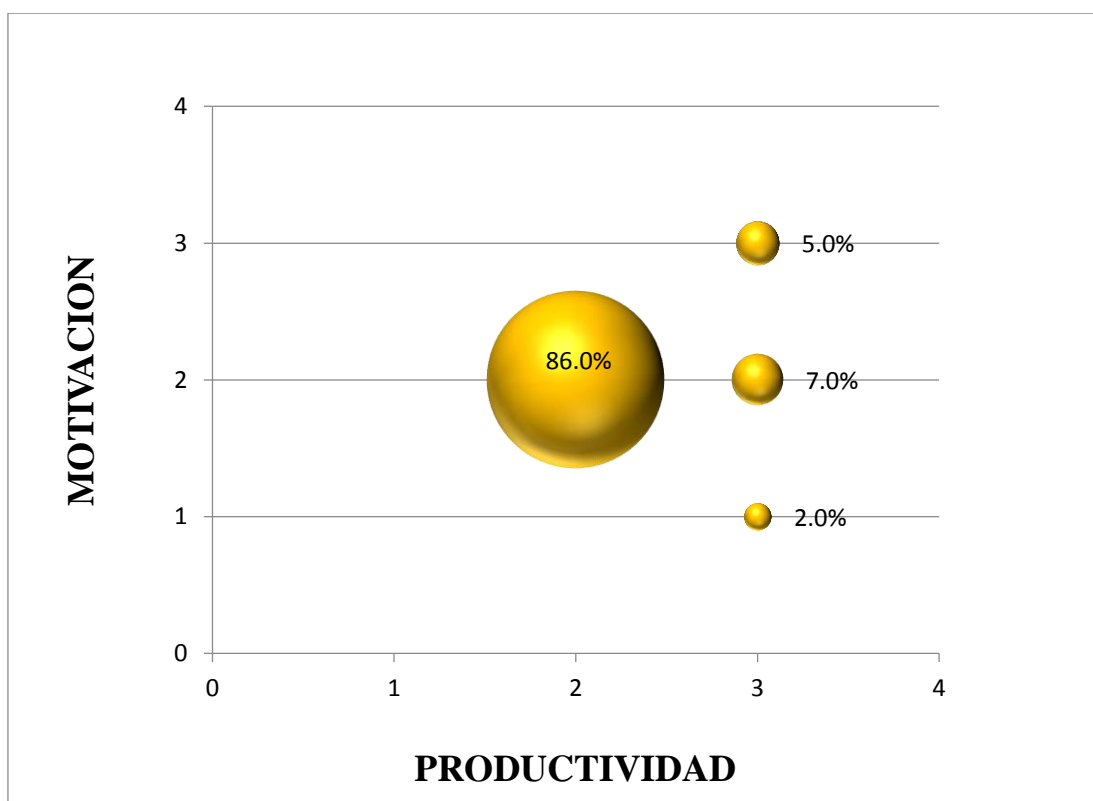


Figura: 14 Distribución porcentual de la productividad y motivación

El 86% manifiesta que la productividad es regular y la motivación regular, mientras que el 2% la productividad es eficiente y la motivación es baja

Descripción de resultados de productividad y motivación intrínseca de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.

Tabla17

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de productividad y motivación intrínseca*

		D1_MOTI (agrupado)				
			Baja	Regular	Alto	Total
PRODUCTIVIDA (agrupado)	Eficacia	Recuento	5	81	0	86
		% del total	5,0%	81,0%	0,0%	86,0%
	Eficiente	Recuento	1	10	3	14
		% del total	1,0%	10,0%	3,0%	14,0%
Total		Recuento	6	91	3	100
		% del total	6,0%	91,0%	3,0%	100,0%

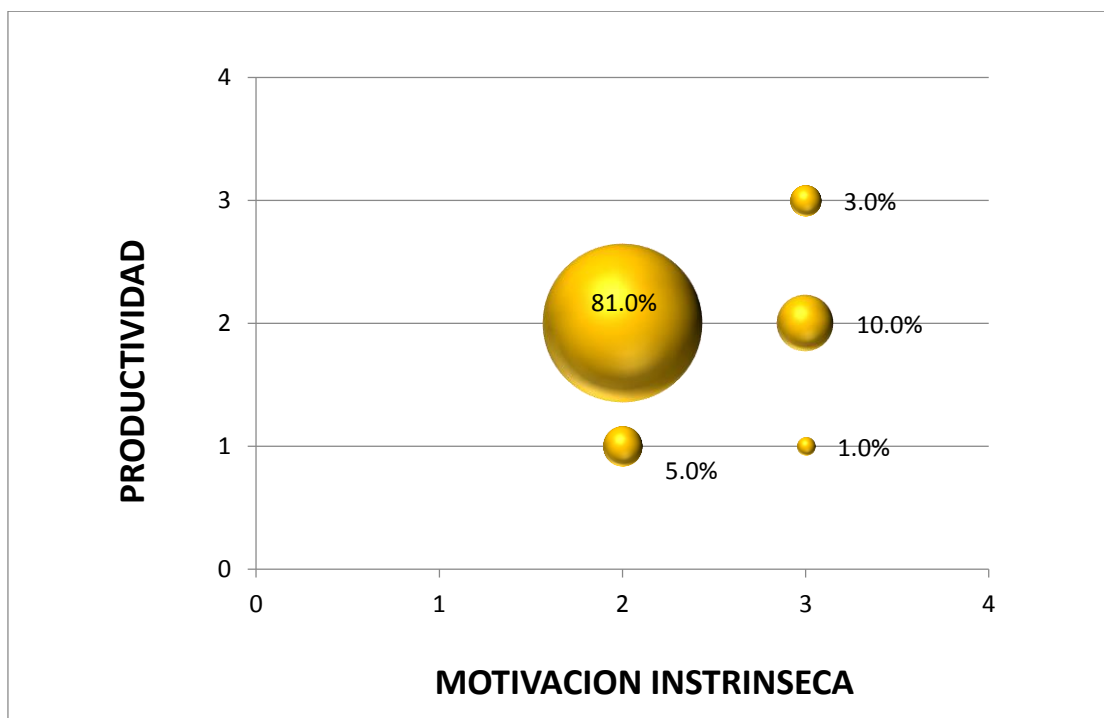


Figura: 15 Distribución porcentual de la productividad y motivación intrínseca

El 81% manifiesta que la productividad y la motivación es regular, mientras que el 1% la productividad es eficiente y la motivación intrínseca es baja.

Descripción de resultados de productividad y motivación extrínseca de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.

Tabla18

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de productividad y motivación extrínseca*

		D2_MOTI (agrupado)				
			Baja	Regular	Alto	Total
PRODUCTIVIDA (agrupado)	Regular	Recuento	2	84	0	86
		% del total	2,0%	84,0%	0,0%	86,0%
	Eficiente	Recuento	0	10	4	14
		% del total	0,0%	10,0%	4,0%	14,0%
Total		Recuento	2	94	4	100
		% del total	2,0%	94,0%	4,0%	100,0%

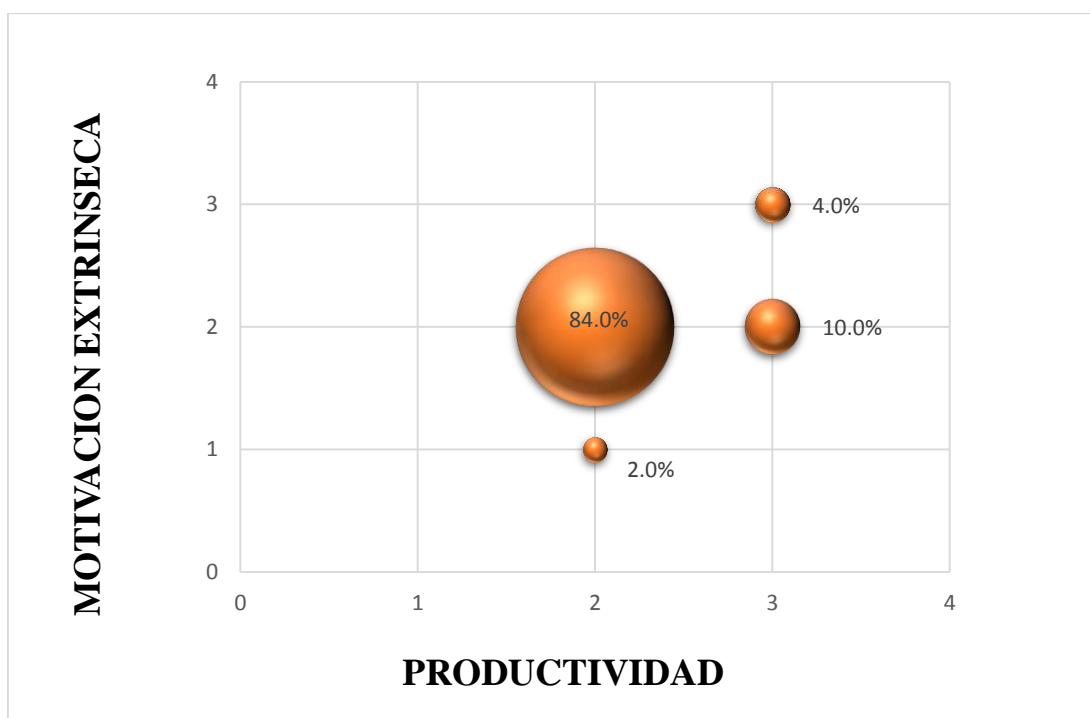


Figura: 16 Distribución porcentual de la productividad y motivación extrínseca

El 84% manifiesta que la productividad y la motivación extrínseca es regular, mientras que el 4% la productividad es eficiente y la motivación extrínseca es alto.

Descripción de resultados de productividad y motivación trascendental de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del mar, 2018.

Tabla19

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de productividad y motivación trascendental*

		D3_MOTI (agrupado)				
			Baja	Regular	Alto	Total
PRODUCTIVIDA (agrupado)	Regular	Recuento	3	83	0	86
		% del total	3,0%	83,0%	0,0%	86,0%
	Eficiente	Recuento	0	12	2	14
		% del total	0,0%	12,0%	2,0%	14,0%
Total		Recuento	3	95	2	100
		% del total	3,0%	95,0%	2,0%	100,0%

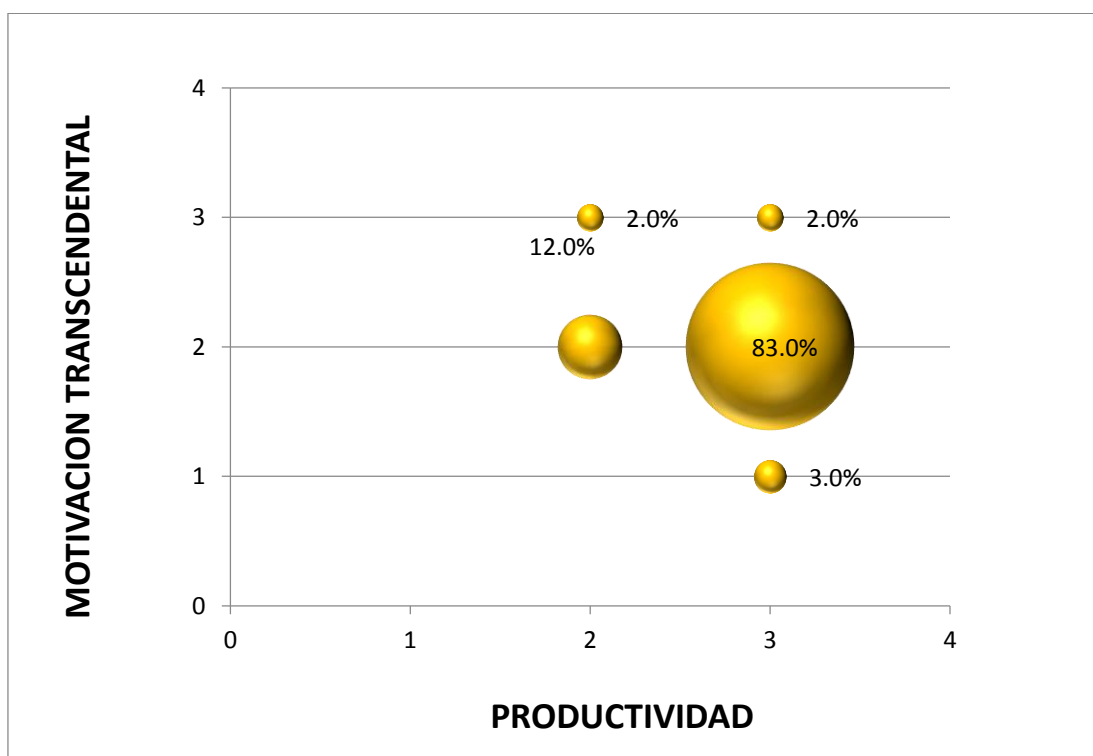


Figura: 17 Distribución porcentual de la productividad y motivación trascendental

El 83% manifiesta que la productividad y la motivación trascendental es regular, mientras que el 2% la productividad es eficiente y la motivación trascendental es alto.

### 3.2 Prueba de Normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen distribución normal

Nivel de significancia=0.05

Regla de decisión:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig >0.05, aceptar Ho.

Tabla 20.

*Prueba de normalidad K -S*

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.495	100	.000
Productividad	.516	100	.000
Motivación Intrínseca	.480	100	.000
Motivación Extrínseca	.492	100	.000
Motivación Transcendental	.488	100	.000

De la tabla se observa que los valores de sig < 0.05, por lo tanto se rechazan H0, y se acepta que los datos de la muestra no provienen distribución normal, entonces para probar las hipótesis planteadas se usó técnica estadística no paramétricas rho de Spearman.

Tabla21

*Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra*

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,01 a 1	Correlación muy alta

*Nota:* La fuente se obtuvo de Bisquerra (2009)

### 3.3 Contrastación de las hipótesis

#### Hipótesis General

H0:  $r_s = 0$ ; La motivación no se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Hg:  $r_s \neq 0$ , La motivación se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla22

*Significancia y correlación entre productividad y motivación de la empresa Satel Magdalena, 2018.*

		<b>Correlaciones</b>		
			PRODUCTIVIDAD A (agrupado)	MOTIVACION ION (agrupado)
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,291*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	100	100
	MOTIVACION (agrupado)	Coefficiente de correlación	,291*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	100	100

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### Interpretación

En la tabla se observa que el valor de sig = 0,003 < 0.05, por lo tanto se rechaza H0, se acepta La motivación se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además el valor de Rho= 0.291, el cual indica que existe relación positiva baja, es decir a mayor motivación mayor productividad.

#### Hipótesis Específico 1:

H<sub>0</sub>:  $r_s = 0$ ; La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

H<sub>E1</sub>:  $r_s \neq 0$ , La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar H<sub>0</sub>

Sig > 0.05, aceptar H<sub>0</sub>

Tabla23

*Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 1.*

<b>correlaciones</b>				
			PRODUCTIVI DA (agrupado)	D1_MOTI (agrupado)
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDA (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,228*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	100	100
	D1_MOTI (agrupado)	Coefficiente de correlación	,228*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	100	100

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla se observa que el valor de sig = 0,022 < 0.05, por lo tanto se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además el valor de Rho= 0.228, el cual indica que existe relación positiva baja, es decir a mayor motivación intrínseca mayor productividad.

### **Hipótesis Específico 2:**

H<sub>0</sub>:  $r_s = 0$ ; La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018



$H_{E2}: r_s \neq 0$ , La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar  $H_0$

Sig > 0.05, aceptar  $H_0$

Tabla 24.

*Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 2.*

<b>Correlaciones</b>				
			PRODUCTIVI DA (agrupado)	D2_MOTI (agrupado)
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDA (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,442*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	D2_MOTI (agrupado)	Coeficiente de correlación	,442*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla se observa que el valor de sig = 0,000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además, el valor de Rho= 0.442, el cual indica que existe relación positiva moderada, es decir a mayor motivación extrínseca mayor productividad.

### **Hipótesis Específico 3:**

$H_0: r_s = 0$ ; La motivación trascendental no se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018

$H_{E2}: r_s \neq 0$ , La motivación trascendental se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar  $H_0$

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 25.

*Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 3.*

<b>Correlaciones</b>			D3_MO TI	
			PRODUCTIVIDA (agrupado)	(agrupa do)
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDA (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,275*
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	100	100
	D3_MOTI (agrupado)	Coeficiente de correlación	,275*	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	100	100

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla se observa que el valor de sig = 0,006 < 0.05, por lo tanto se rechaza H0, se acepta La motivación trascendental se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además el valor de Rho= 0.275, el cual indica que existe relación positiva baja, es decir a mayor motivación trascendental mayor productividad.

## **IV. DISCUSIÓN**

El propósito de esta investigación fue determinar la relación de la productividad con la motivación de los trabajadores del área de cortes y reconexiones de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del Mar, 2018.

Al analizar los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se puede observar que el 93% indica que la motivación en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de la empresa Satel Perú S.A.C. se viene dando en un nivel regular. Y el 5 % considera que la motivación en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de la empresa Satel Perú S.A.C. se viene dando en un nivel alto. Mientras que para el 2% indica que la motivación está en un nivel bajo. Con estos resultados se indica que en la empresa Satel Perú S.A.C no ha logrado un desarrollo óptimo en la motivación. De la misma manera el 86% indica que la productividad es de un nivel regular y un 14% considera que es de un nivel eficiente; tal resultado nos indica que la producción no se ha venido desarrollando en una manera óptima.

Al analizar los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se puede observar que el valor de  $\text{sig} = 0,003 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta La motivación se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además el valor de  $\text{Rho} = 0.291$ , el cual indica que existe relación positiva baja, Estos resultados tienen similitud con las conclusiones obtenidas por Nazaret (2015) quien realizó una investigación no experimental a fin de estudiarla motivación laboral con relación a la productividad y su conclusión fue que la ausencia de estrategias de motivación laboral provoca Demetrio de la productividad, los resultados nos dan un claro mensaje que hay que buscar mecanismo o medidas para que el personal pueda dar su mejor esfuerzo y contribuir constantemente en motivarlos con el fin de obtener mejores resultados a través de la productividad. Así también se coincide con Acosta (2013), quien realizó una investigación correlacional a fin de estudiar y analizar el factor motivación que tiene el trabajador en torno a la productividad y concluyo que la utilización tanto de factores de motivación extrínseca como intrínseca ayuda a que los trabajadores realicen bien sus actividades. De la conclusión mencionada anteriormente nos habla de las dimensiones que estamos desarrollando y nos refuerzan nuestros resultados, poniendo en hincapié que mejorando los factores motivacionales los trabajadores realizarán bien sus actividades y por consiguiente mejora la productividad.

Con relación a la motivación intrínseca el 91% de los trabajadores del área de cortes y reconexiones indica está en un nivel regular, mientras que para 6% está en un nivel bajo, así mismo para el 3% la motivación intrínseca es de nivel alto. Con los resultados obtenidos se puede concluir que no se ha logrado un progreso óptimo con respecto a la productividad. Se evidencia que el grado de correlación valor de  $\text{sig} = 0,022 < 0,05$ , por lo tanto se rechaza  $H_0$ , se acepta La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además el valor de  $\text{Rho} = 0,228$ , el cual indica que existe relación positiva baja, es decir a mayor motivación intrínseca mayor productividad.

.de acuerdo a los resultados se asemeja con: SAC (2013) sus resultados concuerdan y que concluye que una buena motivación intrínseca estructurada contribuye a mejorar el rendimiento y por consiguiente la productividad, de la conclusión brindada nos da un panorama evidente de hacer esfuerzos en mejorar la motivación para que se refleje en la productividad.

Con relación a la motivación extrínseca el 94% de los trabajadores del área de cortes y reconexiones indica está en un nivel regular, mientras que para 4% está en un nivel alto, así mismo para el 2% la motivación extrínseca es de nivel bajo. Con los resultados obtenidos se puede concluir que no se ha logrado un progreso| óptimo con respecto a la productividad.

Con referencia a la hipótesis específica 2 en la prueba de correlación fue un valor de  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además, el valor de  $\text{Rho} = 0,442$ , el cual indica que existe relación positiva moderada, es decir a mayor motivación extrínseca mayor productividad, los resultados concuerdan con Sum (2015) sus resultados obtenidos respaldan nuestra investigación y teniendo como conclusión que la motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de los trabajadores lo realicen con gusto y además proporcionen un alto rendimiento en función a la productividad para la Empresa. De lo concluido podemos redoblar esfuerzos en mejorar la motivación extrínseca para los trabajadores de la empresa Satel con el fin de mejorar la productividad

Con relación a la motivación trascendental el 95% de los trabajadores del área de cortes y reconexiones indica está en un nivel regular, mientras que para 3% está en un nivel bajo, así mismo para el 2% la motivación extrínseca es de nivel alto. Con los resultados obtenidos se puede concluir que no se ha logrado un progreso| óptimo con respecto a la productividad.

Con referencia a la hipótesis específica 3 en la prueba de correlación se observa que el valor de  $\text{Sig} = 0,006 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta La motivación trascendental se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además, el valor de  $\text{Rho} = 0.275$ , el cual indica que existe relación positiva baja, es decir a mayor motivación trascendental mayor productividad, los resultados concuerdan con Huamani y Acuña (2015) sus resultados concuerdan con nuestra investigación y concluyeron que la motivación es importante para su buen desempeño, sin embargo, es necesario continuar permanentemente buscando formas nuevas de motivar al personal para mantenerlo con buen ánimo en la lucha por alcanzar los objetivos. Y por ende la mejora de la productividad.

## **V. CONCLUSION**

Primera:

Se ha evidenciado la relación entre la motivación y productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Segunda

Se ha evidenciado la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Tercera:

Se ha evidenciado la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Cuarta:

Se ha evidenciado la relación entre la motivación trascendental y la productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.



## **VI. RECOMENDACIONES**

#### Primera:

Se recomienda al coordinador del área de cortes y reconexiones la aplicación del presente trabajo de investigación que se titula la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Como se ha evidenciado en la tabla 16 y fig. 14, de la pag. 67, El 86% manifiesta que la productividad es regular y la motivación regular, mientras que el 2% la productividad es eficiente y la motivación es baja. Debe tomarse en cuenta los resultados y buscar nuevas formas o estrategias de mejorar la motivación del personal.

#### Segunda

Se recomienda al supervisor del área aplicar el estudio realizado con el titulo la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Como se ha evidenciado en la fig. 15, de la pag.68. El 81% manifiesta que la productividad y la motivación es regular, mientras que el 1% la productividad es eficiente y la motivación intrínseca es baja.

#### Tercera:

Se recomienda Aplicar la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Como se ha evidenciado en la fig. 16, de la pag.69. El 84% manifiesta que la productividad y la motivación extrínseca es regular, mientras que el 4% la productividad es eficiente y la motivación extrínseca es alto.

#### Cuarta:

Se recomienda Aplicar la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Como se ha evidenciado en la fig. 17, de la pag.70. El 83% manifiesta que la productividad y la motivación trascendental es regular, mientras que el 2% la productividad es eficiente y la motivación trascendental es alto.

## **VII. REFERENCIAS**

- Aliaga, J. (2016) *Capital intelectual y Productividad laboral en el Centro materno Infantil – Santa Anita, 2015* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7590>
- Alonzo, M. (2004) *Evaluación de rendimiento, sistema de recompensas e incentivos*. Recuperado el 28 de mayo 2018 de: <http://petra.euitio.uniovi.es/-i9792470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>.
- Arana, S. (2015) *Clima organizacional y su influencia en la eficacia del personal de GLP Granel SAC-Estación de Servicio Trujillo 1. (Tesis maestría), Universidad Nacional de Trujillo, Lima – Perú.*
- Arana (2015) *Incentivos no monetarios en la motivación*, Guatemala: Edi. Quetzaltenango.
- Arana, W. (2004) *Motivación y productividad: frustración en el trabajo*, recuperado de. <http://psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-arana01.htm#inicio>
- Aragón, A. (2003). *Gestión de la participación de los trabajadores en la empresa: situaciones y desafíos*. Madrid: Ed. Marcial Pons.
- Atalaya, M. (1995). *Satisfacción Académico-Administrativa en Estudiantes de Postgrado*. Lima: UMNSM.
- Balestrini (2006) *Como se elabora proyecto de investigación* (7ma ed.). Caracas, república bolivariana de Venezuela, servicio editorial.
- Bernal, A. (2010) *Metodología de la Investigación. (3ra. Ed.)*. Pearson Educación: Colombia.
- Borda, N. (2015) *Gestión del Conocimiento y Productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima, 2014* (Tesis de Maestría). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4794>
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Edit. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Edit. Mc Graw Hill.

- Cruelles. R. (2013) *Productividad industrial*. 1er edición. Marcombo, España, ed. Barcelona
- Daniel Pink (2010) *la sorprendente verdad sobre qué nos motiva*. Grupo planeta. Barcelona
- Deming, w. (1989) *calidad, productividad y competitividad*. México. Ediciones Díaz de santos,
- Gamba, J. (2015) *La motivación y su relación con la productividad*. (Grado de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro), Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>
- García. F. (2012) *la mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. México: San Vicente.
- García, z. (2014) *Calidad y productividad*. (4ta ed.). México: Ediciones mc Graw Hill educación.
- Gallup (2016) Las empresas sustentables trabajan sobre un modelo de combatir la tasa de mortalidad de productividad empresarial. *Rev. Mukuel*, 52(3), 23-25.
- Gray P. (2008) *Mecanismos de la motivación y la emoción* (5ta. ed.). Once Ríos Editores. México.
- Gómez (2010) *Recursos humanos fundamentos del comportamiento en la Empresa*. Madrid, España: Encuentro
- Gutiérrez, H. (2010) *calidad total y productividad*. (4ta ed.). México. McGraw-Hill educación.
- Hernández, E. (1993) *Evolución de la productividad total de los factores en la economía mexicana*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión social
- Hortelano M. (2007) *Cómo utilizar la Motivación para obtener la máxima productividad de nuestros colaboradores*. Artículo, revista Gestión Empresarial.

- Huamani y Acuña, O. (2015) *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en Telefónica del Perú*. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 18 (35), pp. 98 – 114.
- Judge, J. (2009). *Administración Contemporánea*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. *Revista de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM*, 8, (15), pp. 25 -36.
- López (2012) *Capital Humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias*. Editorial Gesbiblo. España
- McKinsey (2010) *En el tema Reformas para mejorar la productividad*, en la revista Global Institute
- Maslow (2007) *La teoría de la motivación humana o jerarquía de las necesidades* México, Pearson Educación.
- Maslow, A. (2011): *La teoría de la Motivación*. *Revista de Psicología*
- Muchinsky (2000) *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. (3ra. Ed.). España: Prentice Hall.
- Muchinsky (2001) *Comportamiento Organizacional* (10ª. Ed.). México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Mungaray lagarda, Alejandro y Ramírez urquidy, Martín (2007). *Capital humano y productividad en microempresas*. *Investigación económica*. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60126003>.
- Navarro, E. (2008). *Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción*. *Rev. Construcción*, 45(3), 45-48.
- Nikita (2016) *Los peruanos usualmente trabajamos muchos, pero la productividad es volátil*. *Rev. Redalyc*, 32 (1) ,17-19.

- Oliva A. (2006) *Guía estadística para la elaboración de Tesis* facultad de Quetzaltenango Universidad Rafael Landívar.
- Página ideas para pymes (2011) Publicado en internet, Bases de la productividad.
- Robbins, Stephen, (1998) *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen P. (2001). "*Comportamiento Organizacional*". (10ª ed.). México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Rosada. T (2010), *artículo productividad, crecimiento y redistribución*. Periódico prensa libre, sección de economía.
- Sac, S. (2013). *Motivación del recurso humano para mejorar el servicio al cliente en importadoras de electrodomésticos en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Sac-Sandra.pdf>
- Salazar, M. (2014) *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Gad Municipal del Canón Pulilí*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato), recuperada de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12811/1/FCHE-PSIP-115.pdf>
- Samaniego, C. (1998) *Absentismo, rotación y productividad*. En: Rodríguez Fernández, A., coord. *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Sum, M. (2015) *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar) recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo y Tamayo (2000) *El proceso de la investigación científica*. Editorial, Limusa, México.

Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Hernández Sampieri Roberto (2006) *Metodología de la investigación* Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A. Tercera Edición.

Urcola, L. (2008) *En la motivación comienza con uno mismo*. Madrid, España: Pozuelo de alacon.

### Referencias Electrónicas

<http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>(Cortés, Fiscal Andrea, s/f).

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm> (Zornoza, Luis, s/f).<http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ararana01.htm#inicio>



## **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA****TÍTULO:** “La motivación y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena.2018”**Autor:** Crisóstomo cavero José Emilio

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: La motivación				
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores	Niveles
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018?	Determinar la relación entre la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018.	La motivación se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018.	Motivación intrínseca	1. la motivación laboral 2. El trabajo colaborativo 3. Sueldos 4. Condiciones de trabajo 5. Herramientas de trabajo 6. Capacitación 7. Apoyo iniciativa	1-18	(4)Siempre  (3)Bastantes veces	Baja [32 -63] Regular
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018?	Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018	La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018	Motivación extrínseca	8. Expresión de las ideas libremente 9. Reconozco la calidad de mi trabajo 10. Seguridad laboral	19-25	(2)Algunas veces  (1)Nunca	[64-95] Alta [96-128]
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018?	Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018	La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018	Motivación trascendental	11. Importancia de la labor realizada 12. Reconocimiento institucional 13. Objetivo personal alineados a los institucionales	26-32		
			Variable 2: Productividad				
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores	Niveles
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018?	Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018	La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018	Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1-7	(4)Siempre  (3)Bastantes veces	Deficiente [17- 33] Regular
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018?	Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018	La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena-2018	Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	8-17	(2)Algunas veces  (1)Nunca	[34 – 50] Eficiente [51 - 68]

**Anexo B**

## Matriz de Operacionalidad de productividad

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Eficiencia	Recursos utilizados para la realización de trabajo	1,2,3,4,	Escala de medición ordinal Tipo Likert (4) Siempre	Deficiente [17-63]
		5,6,7		(3) Bastantes Veces (2) Algunas Veces
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	8,9,10,11	(1) Nunca	Eficiente [96-128]
		12,13,14, 15,16,17		

## Matriz de Operacionalidad de motivación

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Motivación intrínseca	La motivación laboral	1,2,3	Escala de medición ordinal Tipo Likert (4) Siempre (3) Bastantes Veces (2) Algunas Veces (1) Nunca	Baja [32-63] Regular [64-95] Alta [96-128]
	El trabajo colaborativo	4,5		
	Sueldos	6,7		
	Condiciones de trabajo	8,9,10		
	Herramientas de trabajo	11,12,13		
	Capacitación	14,15		
	Apoyo iniciativo	16,17,18		
Motivación extrínseca	Expresión de las ideas libremente	19,20,21		
	Reconozco la calidad de mi trabajo	22,23		
	Seguridad laboral	24,25		
	Importancia de la labor realizada	26,27		
	Reconocimiento institucional	28,29,30		
Motivación trascendental	Objetivo personal alineados a las instituciones	31,32		

## Anexo C

## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES

La cual tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

Instrucciones:

Lee detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se les presentan, tomase el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (x) la alternativa que creas que más se ajusta a la apreciación.

Variable 1: Motivación

Indicaciones: Lee con atención las siguientes preguntas relativas a la motivación, Marca con una "X" la alternativa que creas que más se ajusta a la apreciación.	Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Siempre
Ítems	1	2	3	4
Cree que el pago mensual por parte de la empresa es una motivación principal para los trabajadores.				
Cree que la motivación laboral está en función al cargo que ejerce cada individuo				
Considera que la motivación laboral debe ir de acuerdo al grado de instrucción de cada trabajador.				
La relación con los compañeros es importante para el trabajo en equipo				
Es habitual la colaboración de mis compañeros para culminar los trabajos				
Considera que el sueldo que percibe es equitativo con su trabajo que realiza.				
La empresa realiza los pagos, sueldos de los trabajadores de manera puntual.				
Las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgos para la integridad del trabajador.				
Las condiciones Ambientales ruidos, ventilación, facilitan la ejecución de la actividad diaria.				
En general las condiciones laborales (salario, horario, beneficios sociales) son satisfactorios.				
Los equipos y herramientas (alicates, destornilladores, revelador de tensión) que utilizo está bien adaptado a las necesidades de mi trabajo.				

Indicaciones: Lee con atención las siguientes preguntas relativas a la motivación, Marca con una "X" la alternativa que creas que más se ajusta a la apreciación.	Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Siempre
Las herramientas que se utilizan para desarrollar las actividades cumplen con los estándares.				
El cambio de las herramientas e equipos se realizan sin ninguna objeción por parte de los encargados.				
La empresa imparte las capacitaciones necesarias para poder desarrollar mi trabajo				
Las capacitaciones que recibo me brindan información necesaria de la actividad a desarrollar.				
El encargado de mi área pone en marcha iniciativa de mejora				
Los encargados o supervisores reconocen mi trabajo.				
Recibo algún incentivo por parte de la empresa (bonos, felicitaciones, otros) cuando realizo un trabajo bien hecho.				
Me resulta fácil expresar mis ideas en el área donde laboro. (lugar de trabajo).				
Cuando expreso mis ideas y opiniones mis compañeros lo toman a bien y eso me motiva a seguir opinando.				
La empresa toma en cuenta mis ideas, opiniones de mejora para la realización de actividades.				
Identifico en mi actividad diaria aspectos de mejora de calidad.				
Existe un ambiente de respeto, cordialidad y calidad de amistad entre todos los compañeros.				
Como trabajador se siente seguro y estable en su puesto de trabajo.				
Como trabajador se siente seguro y estable en situaciones de éxitos y fracaso por parte de mi área.				
La labor que desarrollo es importante y fundamental para que la organización logre los objetivos.				
Como trabajador considera que la empresa le toma importancia a la labor que realiza.				
Los encargados o supervisores reconocen mi trabajo.				
Ha recibido usted incentivos y/o reconocimientos durante el tiempo que viene laborando en la empresa.				
considera que la empresa brinda reconocimientos cuando se logran las metas propuestas.				
Usted como trabajador tiene cultura de seguir los protocolos de seguridad alineados a los estándares de la empresa				
Como trabajador su objetivo personal se alinea a los de la empresa.				

## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES

La cual tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

### Instrucciones:

Lee detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se les presentan, tomase el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (x) la alternativa que creas que más se ajusta a la apreciación.

### Variable 2: Productividad

Indicaciones: Lee con atención las siguientes preguntas relativas a la productividad, Marca con una "X" la alternativa que creas que más se ajusta a la apreciación.	Nunca	Algunas veces	Bastantes Veces	Siempre
Ítems	1	2	3	4
Considera usted que cuenta con los recursos (materiales) necesarios para la correcta realización de su trabajo.				
Realizada las mismas actividades con menos recursos materiales ( sticker de cortes y reconexiones)				
La empresa otorga recursos (epps, equipos, materiales) para la realización de la actividad a desarrollar.				
Los recursos brindados por parte de la empresa se ajustan a la necesidad de la actividad.				
La empresa otorga los recursos a tiempo para la ejecución de los trabajos.				
Como trabajador considera que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias.				
Considera usted necesario la utilización de métodos y recursos tecnológicos que faciliten la realización del trabajo.				
Le han dicho en alguna oportunidad lo rápido que es en realizar los trabajos (menos del tiempo indicado).				
En alguna oportunidad se ha demorado más tiempo de lo indicado en realizar sus actividades.				
En su área de labores se organiza por objetivos, metas, y la realización de trabajo en tiempos establecidos.				
Indicaciones: Lee con atención las siguientes preguntas relativas a la productividad, Marca con una "X" la alternativa que creas que más se ajusta a la apreciación.	Nunca	Algunas veces	Bastantes Veces	Siempre
Como trabajador cumple usted con sus metas establecidas y al				

tiempo indicado.				
Se adapta rápidamente a los cambios del área con el de lograr las metas y al tiempo indicado.				
Es un factor importante la experiencia para el cumplimiento de las metas al tiempo indicado.				
Como trabajador considera que están alineados las metas al tiempo indicado con respecto a la realización de su trabajo.				
Como trabajador siempre obtiene los resultados (cumplimiento de metas) que la empresa propone.				
Considera usted que el sector geográfico donde desarrolla sus actividades perjudica el cumplimiento de las metas al tiempo indicado.				
Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de metas al tiempo indicado.				



## Anexo D

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca</b>							
1	Cree que el pago mensual por parte de la empresa es una motivación principal para los trabajadores.	/		/		/		
2	Cree que la motivación laboral está en función al cargo que ejerce cada individuo.	/		/		/		
3	Considera que la motivación laboral debe ir de acuerdo al grado de instrucción de cada trabajador.	/		/		/		
4	La relación con los compañeros es importante para el trabajo en equipo	/		/		/		
5	La colaboración de mis compañeros es importante para culminar los trabajos	/		/		/		
6	Considera que el sueldo que percibe es equitativo con su trabajo que realiza.	/		/		/		
7	La empresa realiza los pagos, sueldos de los trabajadores de manera puntual.	/		/		/		
8	Las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgos para la integridad del trabajador.	/		/		/		
9	Las condiciones Ambientales ruidos, ventilación, facilitan la ejecución de la actividad diaria.	/		/		/		
10	En general las condiciones laborales (salario, horario, beneficios sociales) son satisfactorios.	/		/		/		
11	Los equipos y herramientas (alicates, destornilladores, revelador de tensión) que utilizo está bien adaptado a las necesidades de mi trabajo.	/		/		/		
12	Las herramientas que se utilizan para desarrollar las actividades cumplen	/		/		/		

	con los estándares.						
13	El cambio de las herramientas e equipos se realizan sin ninguna objeción por parte de los encargados.	✓		✓		✓	
14	La empresa imparte las capacitaciones necesarias para poder desarrollar mi trabajo	✓		✓		✓	
15	Las capacitaciones que recibo me brindan información necesaria de la actividad a desarrollar.	✓		✓		✓	
16	El encargado de mi área pone en marcha iniciativa de mejora	✓		✓		✓	
17	Los encargados o supervisores reconocen mi trabajo	✓		✓		✓	
18	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (bonos, felicitaciones, otros) cuando realizo un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Me resulta fácil expresar mis ideas en el área donde laboro. (Lugar de trabajo).	✓		✓		✓	
20	La empresa toma en cuenta mis ideas, opiniones de mejora para la realización de actividades.	✓		✓		✓	
21	La empresa toma en cuenta mis ideas, opiniones de mejora para la realización de actividades.	✓		✓		✓	
22	Identifico en mi actividad diaria aspectos de mejora de calidad.	✓		✓		✓	
23	Existe un ambiente de respeto, cordialidad y calidad de amistad entre todos los compañeros.	✓		✓		✓	
24	Como trabajador se siente seguro y estable en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
25	Como trabajador se siente seguro y estable en situaciones de éxitos y fracaso por parte de mi área.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación trascendental</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	La labor que desarrollo es importante y fundamental para que la	✓		✓		✓	

	organización logre los objetivos.						
27	Como trabajador considera que la empresa le toma importancia a la labor que realiza.	✓	✓	✓			
28	Los encargados o supervisores reconocen mi trabajo.	✓	✓	✓			
29	Ha recibido usted incentivos y/o reconocimientos durante el tiempo que viene laborando en la empresa.	✓	✓	✓			
30	Considera que la empresa brinda reconocimientos cuando se logran las metas propuestas.	✓	✓	✓			
31	Usted como trabajador tiene cultura de seguir los protocolos de seguridad alineados a los estándares de la empresa	✓	✓	✓			
32	Como trabajador su objetivo personal se alinea a los de la empresa.	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

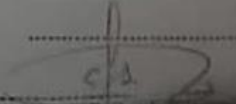
Apellidos y nombres del juez validador: Paul Torres Ricardo Edward DNI: 09602489

Grado y Especialidad del validador: Doctor - Especialista en Investigación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho 23 de junio del 2018

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

  
 Dr. Leonidas E. Pando Salazar  
 DOCENTE POSTGRADO UNL

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	Considera usted que cuenta con los recursos (materiales) necesarios para la correcta realización de su trabajo.	/		/		/		
2	Realizada las mismas actividades con menos recursos materiales ( sticker de cortes y reconexiones)	/		/		/		
3	La empresa otorga recursos (epps, equipos, materiales) para la realización de la actividad a desarrollar.	/		/		/		
4	Los recursos brindados por parte de la empresa se ajustan a la necesidad de la actividad.	/		/		/		
5	La empresa otorga los recursos a tiempo para la ejecución de los trabajos.	/		/		/		
6	Como trabajador considera que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias.	/		/		/		
7	Considera usted necesario la utilización de métodos y recursos tecnológicos que faciliten la realización del trabajo.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Eficacia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Le han dicho en alguna oportunidad lo rápido que es en realizar los trabajos (menos del tiempo indicado).	/		/		/		
9	En alguna oportunidad se ha demorado más tiempo de lo indicado en realizar sus actividades.	/		/		/		
10	En su área de labores se organiza por objetivos, metas, y la realización de trabajo en tiempos establecidos.	/		/		/		
11	Como trabajador cumple usted con sus metas establecidas y al tiempo indicado.	/		/		/		

12	Se adapta rápidamente a los cambios del área con el de lograr las metas y al tiempo indicado.	/	/	/	
13	Es un factor importante la experiencia para el cumplimiento de las metas al tiempo indicado.	/	/	/	
14	Como trabajador considera que están alineados las metas al tiempo indicado con respecto a la realización de su trabajo.	/	/	/	
15	Como trabajador siempre obtiene los resultados (cumplimiento de metas) que la empresa propone.	/	/	/	
16	Considera usted que el sector geográfico donde desarrolla sus actividades perjudica el cumplimiento de las metas al tiempo indicado.	/	/	/	
17	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de metas al tiempo indicado.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 3. Ley de experiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Rosal Antonio Ramos Caballero    DNI: 09601289

Grado y Especialidad del validador: Doctor Abogado en Investigación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, se conciso, exacto y directo.

<sup>4</sup> Méta: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

San Juan de Lurigancho 23 de junio del 2015

  
Dr. Rosal Antonio Ramos Caballero  
Abogado en Investigación

**Anexo E** Base de datos de Prueba de confiabilidad aplicada a prueba piloto de variable 1: Motivación

VARIABLE MOTIVACION																																
	Motivación intrínseca																		Motivación extrínseca					Motivación transcendental								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
5	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1
6	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1
7	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
8	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1
9	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
10	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
11	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
12	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
13	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
14	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
15	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
16	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
18	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
19	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
20	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
21	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2
22	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
23	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
24	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
25	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3

Base de datos de Prueba de confiabilidad aplicada a prueba piloto de variable 2:  
Productividad.

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

Anexo F



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 13 de julio de 2018

Carta P.390 – 2018 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Salas Soria Paul Jean  
 Empresa Satel Perú S.A.C.

**Atención:**

**Coordinador del SIG de la Empresa Satel Perú S.A.C.**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante JOSE EMILIO CRISOSTOMO CAVERO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jose Emilio Crisostomo Caveró** identificado(a) con DNI N.° **42064197** y código de matrícula N.° **6500081076**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**La motivación y productividad de la empresa Satel Peru S.A.C. en los trabajadores en el area de cortes y reconexiones de energia electrica en el distrito de Magdalena-2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
 Jefe de Unidad  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

**EDGARD VENTOCILLA MORALES**  
 INGENIERO ELECTRICISTA  
 Reg. CIP. N° 127145

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx.: 2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



Anexo G Base de datos variable motivación

VARIABLE MOTIVACION																															
Motivación intrínseca																		Motivación extrínseca							Motivación trascendental						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2
2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3

2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	2	2	3	1	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2

1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	1	3	1	2	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	

3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	
1	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	
1	3	1	3	1	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	
2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3
1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	

Base de datos de variable 2: Productividad

PRODUCTIVIDAD																
EFICIENCI							EFICACIA									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3



2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2
3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2
2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
4	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4

Anexo H

## ARTICULO CIENTIFICO

### **La motivación y productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena, 2018**

Autor: Br. Crisóstomo cavelero José Emilio; [jose\\_cavelero365@gmail.com](mailto:jose_cavelero365@gmail.com), Estudiante de maestría en Administración de Negocios MBA en la Universidad César Vallejo

#### **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena en el año 2018, donde sus dimensiones de la variable motivación son motivación interna, externa y trascendente la cual fue medida según sus órdenes de trabajo brindadas por la empresa. El resultado principal de la investigación se concluye que sí hay relación entre la motivación y la productividad comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0,291 y una significación de 0,003 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel bajo.

Palabra clave motivación, productividad

#### **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between the motivation and productivity of the company Satel Perú sac in the workers in the area of power cuts and reconnections in the Magdalena district in 2018, where its variable dimensions Motivation is internal, external and transcendent motivation which was measured according to their work orders provided by the company. The main result of the investigation concludes that there is a relationship between motivation and productivity by checking the hypothesis formulated for the two variables with a coefficient of 0.291 and a significance of 0.003 that is less than 0.05 and according to Bisquerra has a degree of positive correlation of low level.

Keywords: Motivation and productivity.



## **Introducción**

Gallup (2016) En su artículo: *Las empresas sustentables trabajan sobre un modelo de combatir la tasa de mortalidad de productividad empresarial*. Manifestó que en Miami, más de la mitad de los estadounidenses están desmotivados en su trabajo y trabajan pensando en llegar al fin de semana, o sea que la falta de motivación en sus empleos es un mal generalizado. Menos de un tercio de los consultados (el 35.5%) demostró estar involucrados (o enganchado) con su trabajo (esto es sentirse parte, entusiasmado y comprometido), el 51% indico no estar enganchado y el 17.5% dijo estar totalmente desconectado con su empleo el año pasado.

Nikita (2016) en su artículo manifestó: *“Los peruanos usualmente trabajamos muchos, pero la productividad es volátil y ha sido la variable de ajuste en 8 ciclos económicos entre 1950 y 2010”* La productividad tiene una relación directa con los salarios, si se reduce una, cae el otro. Pese a las recesiones, en el Perú el empleo no se ha contraído entre 1950 y 2010. En ese periodo, el crecimiento de la productividad en Perú fue alrededor de 0.5%, frente a un crecimiento del PBI de alrededor del 5 %. Para las economías desarrolladas, el rendimiento ha contribuido en un 20% y el 35% a su aumento, mientras en Perú ha cogido un descenso en su tributo de hasta 10%., la productividad de Perú es un quinto que la de Estados Unidos. En el país, la productividad de Apurímac es la tercera parte (1/3) de la de Lima, pero comparada con la región más productiva que es Moquegua su productividad cae a la octava parte.

Actualmente la empresa Satel Perú s.a.c; que se desempeña en el rubro de electricidad teniendo como lugar de ubicación en la calle Cossío 120 Magdalena. Esta Empresa compite en el mercado con la Empresa Bureau Veritas s.a.c., el cual desarrollan las mismas actividades en las zonas de Lima Metropolitana ambas empresas licitan en concurso para desarrollar las actividades de Enel anteriormente llamado Edelnor. En este último año la empresa Satel Perú s.a.c. ha tenido una caída en la productividad, debido a los bajos resultados obtenidos por parte de los trabajadores en la poca realización de sus trabajos asignados y los servicios no realizados dan como resultado su acumulan de la misma, y es índice de recibir una penalidad correspondiente a 3 (UIT), estipulado en el contrato firmado por ambas partes.

Se considera a: Sum (2015) El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre las variables la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo *de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala*; la investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica Escala de Motivación Psicosociales

para medir el nivel de motivación con el personal administrativo, 34 trabajadores entre ellos 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años que pertenecen a la etnia en su mayoría ladina y minoría indígena. La mayoría de los colaboradores son originarios de la ciudad de Quetzaltenango, para la investigación de campo se utilizó una escala Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización. Los resultados obtenidos durante la investigación determinaron que la motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de los colaboradores, sin embargo, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades, y además proporcionen un alto rendimiento para la empresa. Por lo tanto, se debe tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal, y es necesario que las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para la realización de ésta.

Por otro lado: Sac (2013) El objetivo de la investigación fue conocer la relación que existe entre motivación y servicio al cliente. Esta investigación es de tipo descriptivo, se trabajó en cincuenta y seis empresas, en el cual consiste en evaluar el nivel de motivación del personal antes de aplicar la motivación, luego de la aplicación y capacitación de los mismos se procedió a evaluar nuevamente para verificar los cambios obtenidos. Para el trabajo de campo el instrumento de evaluación fue la encuesta y se utilizó el método de observación directa. La muestra está constituida por 56 gerentes generales, 373 clientes de diferentes empresas y 168 personas que laboran en empresas de electrodomésticos en la ciudad de Quetzaltenango Guatemala. Se concluyó que la motivación bien estructurada contribuye a mejorar el rendimiento del recurso humano, es decir que la motivación es una herramienta útil para las empresas y evitar la rotación y ausentismo de su personal y brindar un servicio de calidad a los clientes.

### Teoría de necesidad de Abraham Maslow

Chiavenato (2009) Manifiesto; Que las personas buscan satisfacer una jerarquía de necesidades el dinero es una de ellas, pero en realidad cuando uno va a trabajar busca satisfacer un conjunto de necesidades y se identifica a través de una pirámide, los seres humano funcionamos buscamos satisfacer de abajo hacia arriba una series de necesidades y en tanto y en cuanto no podemos satisfacer las inferiores no podemos estar pensando en las superiores desarrollando a continuación.



*Figura 1:* Triangulo de las necesidades de motivacion

Fuente: El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

#### **Necesidades fisiologicas;**

Chiavenato (2009) Tambien es conocido como las necesidades biologicas como pueden ser la satisfaccion primaria, ya que el individuo tiene que satisfacer la necesidad de alimentacion (hambre y sed)cansancio o reposo, el hogar para garantizar la supervivencia del ser humano, con la finalidad de encontrar alivio de la presion que esas necesidades producen sobre el organismo

## Teoría del factor dual de Herzberg

Chiavenato (2009) Según el autor manifestó la diferencia entre factores higiénicos y los factores de motivacionales, los factores higiénicos son las cosas que dan la empresa los sueldos, las condiciones laborales, el clima, el reconocimiento. Y a la vez tienen que ser atendidas, sabiendo que atendidas no generan motivación, los factores que motivan son lo que la organización haga sentir importante el trabajo, y a la vez me guste, que tenga libertad de realizar su trabajo. Hay dos comparaciones que interviene que son las motivaciones intrínsecas y también las motivaciones extrínsecas, no se puede motivar si los factores higiénicos no están cubiertos.

*Figura 2:* Cuadro Comparativo de factores de motivación

Eliminan la insatisfacción	Generan Motivación
<p><b>• FACTORES HIGIENICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldos Beneficios</li> <li>• Condiciones y el clima de trabajo</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Relación con el líder</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Status Laboral</li> </ul>	<p><b>• FACTORES MOTIVACIONALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo en si</li> <li>• Libertad de acción</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Progreso Profesional</li> <li>• Propósito</li> </ul>

Fuente: El Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009)

### Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018?

### Objetivos General

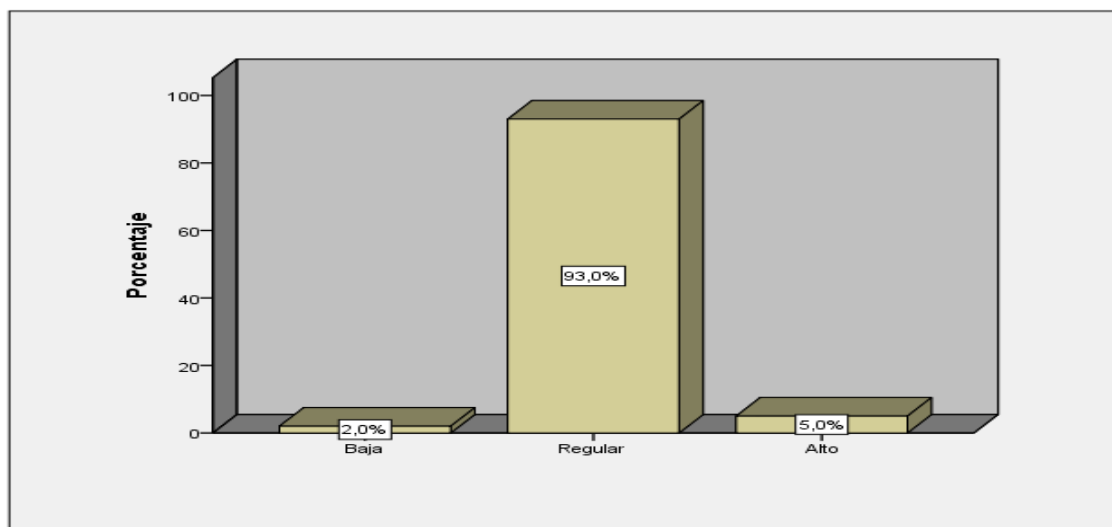
Determinar la relación entre la motivación y productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018.

## Hipótesis general

### Resultados.

La motivación tiene una relación significativa con la productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	2,0	2,0	2,0
	Regular	93	93,0	93,0	95,0
	Alto	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



Interpretación: Del 100% de los trabajadores, el 93% indica que la motivación se viene dando en un nivel regular, mientras que para el 5% está en un nivel alto, mientras que para el 2% está en un nivel bajo.

### Discusión

El propósito de esta investigación fue determinar la relación de la productividad con la motivación de los trabajadores del área de cortes y reconexiones de la empresa Satel Perú S.A.C. Magdalena del Mar, 2018.

Al analizar los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se puede observar que el 93% indica que la motivación en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de la

empresa satel Perú s.a.c. se viene dando en un nivel regular. Y el 5 % considera que la motivación en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de la empresa satel Perú s.a.c. se viene dando en un nivel alto. Mientras que para el 2% indica que la motivación está en un nivel bajo. Con estos resultados se indica que en la empresa Satel Perú s.a.c no ha logrado un desarrollo óptimo en la motivación. De la misma manera el 86% indica que la productividad es de un nivel regular y un 14% considera que es de un nivel eficiente; tal resultado nos indica que la producción no se ha venido desarrollando en una manera óptima.

Al analizar los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se puede observar que el valor de  $\text{sig} = 0,003 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza  $H_0$ , se acepta La motivación se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Además el valor de  $\text{Rho} = 0.291$ , el cual indica que existe relación positiva baja, Estos resultados tienen similitud con las conclusiones obtenidas por Nazaret (2015) quien realizó una investigación no experimental a fin de estudiarla motivación laboral con relación a la productividad y su conclusión fue que la ausencia de estrategias de motivación laboral provoca Demetrio de la productividad, los resultados nos dan un claro mensaje que hay que buscar mecanismo o medidas para que el personal pueda dar su mejor esfuerzo y contribuir constantemente en motivarlos con el fin de obtener mejores resultados a través de la productividad

### **Conclusiones**

Primera:

La motivación tiene relación significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. ( $r = 0.291$ , y  $p = 0.003$ )

Segunda

La motivación intrínseca tiene relación significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. ( $r = 0.222$ , y  $p = 0.022$ ).

Tercera:

La motivación extrínseca tiene relación significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. ( $r = 0.442$ , y  $p = 0.000$ )

Cuarta:

La motivación trascendental tiene relación significativamente con la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. ( $r= 0.275$ , y  $p = 0.006$ )

### Recomendaciones

Primera:

Para acrecentar la asociación de la motivación y la productividad de la empresa Satel Perú s.a.c. en los trabajadores del área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena-2018. Debe tomarse en cuenta los resultados y buscar nuevas formas o estrategias de mejorar la motivación del personal.

Segunda

Aplicar nuevos estudios e investigaciones de organizaciones donde se hallan evidenciado que la motivación es una herramienta fundamental para el logro de los objetivos, y tomarlos como modelo para mejorar la productividad.

Tercera:

Elaborar un plan piloto con el fin de buscar la participación de todo el personal para identificar a los líderes y que estos a la vez brinden su aporte y promueven una nueva gestión para que el personal se identifique con la empresa a través de sus propuestas de mejora.

Cuarta:

Se recomienda a las empresas de este rubro de electricidad que tiene su personal operativo en campo, tengan horas de capacitación eficientes que permitan dar un mensaje claro de la mejora continua. Con la participación de los encargados y administrativos para tener claro el objetivo de fomentar la motivación en todos los niveles de la empresa.

### Referencias

- Aliaga, J. (2016) *Capital intelectual y Productividad laboral en el Centro materno Infantil – Santa Anita, 2015* (Tesis de Maestría). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7590>
- Alonzo, M (2004) *evaluación de rendimiento, sistema de recompensas e incentivos*, recuperado el 28 de mayo 2018 de: <http://petra.euitio.uniovi.es/-i9792470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>.

- Arana, S. (2015). *Clima organizacional y su influencia en la eficacia del personal de GLP Granel SAC-Estación de Servicio Trujillo 1. (Tesis maestría), Universidad Nacional de Trujillo, Lima – Perú.*
- Balestrini (2006) como se elabora proyecto de investigacion7 edit. Caracas, república bolivariana de Venezuela, servicio editorial.
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.*
- Gallup (2016) Las empresas sustentables trabajan sobre un modelo de combatir la tasa de mortalidad de productividad empresarial. *Rev. Mukuel, 52(3), 23-25.*
- Gray P. (2008), *Mecanismos de la motivación y la emoción, 5ta. Edición, Once Ríos Editores. México.*
- Navarro, E. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción. *Rev. Construcción, 45(3), 45-48.*
- Nikita (2016) *Los peruanos usualmente trabajamos muchos, pero la productividad es volátil. Rev.redalyc, 32 (1) ,17-19.*



Yo, Leónidas Eduardo Pando Sussoni, docente de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, SJL. Revisor de la tesis titulada

“La motivación y productividad de la empresa SATEL PERÚ SAC en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena, 2018”, del (de la) estudiante: Crisóstomo Cavero José Emilio, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13 % 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 SJL, 03 de agosto del 2018



*[Handwritten signature]*

Firma

Dr. Leónidas Eduardo Pando Sussoni

DNI: 09602489



*[Handwritten signature]*

Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó

Responsable del SGC



*[Handwritten signature]*

Trabajo

Vicerrectorado de Investigación



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La motivación y productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena. 2018

Tesis para optar el Grado Académico de:   
 Maestro en Administración Negocios MBA

**AUTOR:**

Ricardo José Emilio Crisóstomo Caverio

**ASESOR:**

Dr. Leonidas Eduardo Pardo Sussoni

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencia Funcional



## Resumen de coincidencias

# 13 %

1	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	revistas.uladach.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1 %
4	uaim.mx Fuente de Internet	1 %
5	www.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1 %
7	revistasinvestigacion.u... Fuente de Internet	1 %

Dr. Leonidas E. Pardo Sussoni  
DOCENTE POSTGRADO UCY

Yo Crisóstomo Cavero José Emilio, identificado con DNI N° 42064197 egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La motivación y productividad de la empresa SATEL PERÚ SAC en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de Magdalena, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**CRISOSTOMO CAVERO JOSE EMILIO**  
**SEGURIDAD Y CALIDAD**  
**SATEL PERÚ**

FIRMA

DNI: 42064197

FECHA: 11 de agosto del 2018



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



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Miguel Ángel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Crisóstomo Cavero José Emilio

INFORME TÍTULADO:

la motivación y productividad de la empresa satel Perú s.a.c. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de energía eléctrica en el distrito de magdalena, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración Negocios MBA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 11-08-2018

NOTA O MENCIÓN: 16



  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN